



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS - CCH
MESTRADO EM PSICOLOGIA

LUIZ GUSTAVO CARVALHO ASSIS

O TRABALHO DOS ANALISTAS JUDICIÁRIOS NO TRE/MA: análise do impacto do
trabalho na subjetividade e nas condições de saúde

São Luís

2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS - CCH
MESTRADO EM PSICOLOGIA

LUIZ GUSTAVO CARVALHO ASSIS

O TRABALHO DOS ANALISTAS JUDICIÁRIOS NO TRE/MA: análise do impacto do
trabalho na subjetividade e nas condições de saúde

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão– UFMA para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Profa. Dra. Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

São Luís
2016

Assis, Luiz Gustavo Carvalho.

O TRABALHO DOS ANALISTAS JUDICIÁRIOS NO TRE/MA :
análise do impacto do trabalho na subjetividade e nas
condições de saúde / Luiz Gustavo Carvalho Assis. - 2016.
146 f.

Orientador(a): Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em
Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São
Luís, 2016.

1. Trabalho. 2. Subjetividade. 3. Saúde. 4.
Servidor público. 5. Judiciário Federal. I. Ribeiro,
Carla Vaz dos Santos. II. Título.

LUIZ GUSTAVO CARVALHO ASSIS

O TRABALHO DOS ANALISTAS JUDICIÁRIOS NO TRE/MA: análise do impacto do trabalho na subjetividade e nas condições de saúde

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão– UFMA para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Profa. Dra. Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

Data de Aprovação: 27/06/2016

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Carla Vaz dos Santos Ribeiro (Orientadora)

Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

Prof^a. Dr^a. Denise Bessa Leda

Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

Prof^a. Dr^a. Vanderléia de L. Dal Castel Schlindwein

Universidade Federal de Rondônia/UNIR

RESUMO

O setor público brasileiro passa por mudanças intensas em sua gestão, principalmente a partir da década de 1990, procurando implantar a ideologia e as ferramentas do setor privado no seu modo de trabalhar. Assim, este trabalho visa compreender como as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, e mais especificamente no judiciário federal, estão afetando a organização do trabalho no Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão (TRE/MA) e, conseqüentemente, a subjetividade e a saúde dos analistas judiciários: área administrativa. O referencial teórico-metodológico para o desenvolvimento desse estudo de caráter qualitativo assenta-se nos princípios do materialismo histórico e dialético, implicando o entendimento do sujeito como ser social e histórico, que intervém na realidade na qual está inserido e sofre as determinações dessa mesma realidade. Esse paradigma busca ultrapassar a aparência do fenômeno, entendendo as mediações que o determinam. Conceitos da abordagem da psicodinâmica do trabalho também foram priorizados e articulados na fundamentação teórica. Foram entrevistados 13 analistas administrativos, de diversas áreas do tribunal, tanto da secretaria quanto das zonas eleitorais, da capital e dos interiores por meio de roteiros de entrevista semiestruturada. Utilizou-se do critério de saturação, proposto por Minayo (2010). As entrevistas foram interpretadas com base na Teoria Social do Discurso de Fairclough (2001). Observou-se uma clara diferenciação no trabalho dos servidores da secretaria do tribunal e das zonas eleitorais, o que gera repercussões diferentes em sua saúde e subjetividade. Além disso, o modelo de organização do trabalho a que os servidores estão submetidos gera sofrimento e frustração ao impor a execução de atividades predominantemente rotineiras, prescritas, atreladas a normas, que quase sempre os impedem de lançar mão de alternativas para a realização de um trabalho mais satisfatório. Nota-se que esse cenário cria um terreno fértil para o surgimento de estratégias defensivas, de sofrimento patogênico e, possivelmente, de menor engajamento e mobilização. No entanto, mesmo diante desses sofrimentos, eles conseguem obter prazer quando conseguem resultados práticos em seu trabalho ou são reconhecidos socialmente. Constata-se, portanto, que essa pesquisa contribui para uma avaliação mais crítica da atividade dos analistas administrativos dentro da Justiça Eleitoral por identificar aspectos que podem ser trabalhados visando uma melhoria na organização, com subsídios para uma análise, debate e busca de alternativas de melhoria da ação dos trabalhadores, da sua saúde e do próprio TRE/MA.

Palavras-chave: Trabalho. Subjetividade. Saúde. Servidor público. Judiciário Federal.

ABSTRACT

The Brazilian public sector is undergoing intense changes in its management, mainly from the 1990s, seeking to establish the ideology and the private sector tools on your way to work. This work aims to understand how the changes taking place in the working world, and more specifically in the federal judiciary, are affecting the organization of work in the Regional Electoral Court of Maranhao and, consequently, subjectivity and health of judicial analysts: area administrative. The theoretical and methodological framework for the development of this qualitative study is based on the principles of dialectical and historical materialism, implying the understanding of the subject as a social and historical, which intervenes in the reality in which it is inserted and suffers the provisions of that same reality . This paradigm seeks to go beyond the appearance of the phenomenon, understanding the mediations which determine it. Concepts of work psychodynamic approach were also prioritized and articulated the theoretical basis. Were interviewed 13 administrative analysts, different areas of the court, both the secretariat as the precincts of the capital and the interior through semi-structured interview scripts. Was used the saturation criterion proposed by Minayo (2010). The interviews were interpreted based on the Social Theory of Speech Fairclough (2001). There was a clear differentiation in the work of court's office servers and precincts, which creates different effects on your health and subjectivity. In addition, the work organization model that the servers are subjected generates suffering and frustration by imposing the execution of predominantly routine activities, prescribed, linked to standards, which often prevent them from resorting to alternatives to the realization of a work more satisfactory. to note that this scenario creates a fertile ground for the emergence of defensive strategies, pathogenic suffering and possibly less engagement and mobilization. However, despite these sufferings, they can get pleasure when they get practical results in their work or are socially recognized. It appears therefore that this research contributes to a more critical assessment of the activity of administrative analysts within the Electoral Justice to identify aspects that can be worked aiming at an improvement in the organization, with subsidies for analysis, debate and search for improvement alternatives the workers' action, their health and the TRE / MA itself.

Keywords: Work, Subjectivity. Health. Public servant. Federal Judiciary

Ao meu filho, Bernardo. Depois de você tudo ganhou mais cor, mais vida e mais amor. À Bia, minha esposa por todo amor demonstrado ao permanecer do meu lado e por me incentivar a percorrer este caminho, estendendo sua mão amiga em momentos difíceis. Aos meus pais, Maria do Carmo e Cristiano, sem vocês eu nunca teria conseguido tanto.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, inicialmente, a Deus, pela vida e pela possibilidade de empreender esse caminho evolutivo, por propiciar tantas oportunidades de estudos e por colocar em meu caminho pessoas amigas e preciosas.

À minha esposa, Ana Beatriz, agradeço especialmente por todo amor, compreensão, companheirismo e paciência. Sem você eu não teria conseguido.

À minha mãe Maria do Carmo e ao meu pai, Cristiano, meus exemplos de vida. Obrigado por todo apoio e amor que tanto contribuíram para o que eu sou hoje.

À minha sogra Ana Elenita por todo auxílio, apoio, incentivo, por toda atenção nas horas difíceis e por cuidar da minha família, Bia e Bernardo, nas horas que precisei me ausentar para elaborar este estudo.

À professora Carla Vaz dos Santos Ribeiro pela compreensão, paciência e pela orientação segura no trabalho, essenciais para a conclusão deste trabalho, e, mais do que tudo, para o meu crescimento pessoal e profissional. Você sempre foi exemplo e modelo de profissional para mim.

À Fabíola Susana Macedo Coelho Fontes, pela amizade e por todas as trocas, conversas e pelas oportunas sugestões e reflexões que tanto auxiliaram para a construção do conteúdo deste trabalho e que tanto contribuem para meu engrandecimento.

À Fabiana Vieira por todo incentivo e amizade, sempre.

À minha turma do mestrado, que compartilhou comigo esses momentos de aprendizado, especialmente a Juliana Salgueiro, amiga, que, com certeza, levarei para a vida toda.

À professora Denise Bessa Leda, que me incentivou desde o começo desta jornada e exemplo de profissional que almejo ser um dia.

Aos colegas da Coordenação de Educação e Desenvolvimento- COEDE- do TRE/MA, pelo convívio diário e que tanto contribuem para o meu crescimento profissional.

A Todos os colegas participantes desse estudo, analistas judiciários: área administrativa, por toda ajuda, compreensão e disponibilidade que me ajudaram, sobremaneira, a construir esse trabalho.

Ao Diretor Geral do TRE/MA Gilson de Oliveira Borges pelo incentivo, permissão e compreensão.

Enfim, a todos aqueles que de uma maneira ou de outra contribuíram para que este percurso pudesse ser concluído.

“Para ser grande, sê inteiro: Nada teu exagera ou exclui. Sê todo em cada coisa. Põe o quanto és no mínimo que fazes. Assim, em cada lago a lua toda Brilha, porque alta vive.”

Ricardo Reis, heterônimo de Fernando Pessoa.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANPAC	Associação Nacional de Proteção e Apoio aos Concursos
BSC	Balanced Score Card
CC's	Cargos em Comissão
CJ's	Cargos em Comissão
COEDE	Coordenação de Educação e Desenvolvimento
CEMPRE	Cadastro Central de Empresas
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
DSM	Manual de Diagnóstico e Estatística dos Transtornos Mentais
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
FC's	Funções Comissionadas
FG's	Funções Gratificadas
MARE	Ministério da Administração e Reforma do Estado
OMS	Organização Mundial de Saúde
SEDEO	Seção de Desenvolvimento Organizacional
SMRT	Saúde Mental Relacionados ao Trabalho
TCU	Tribunal de Contas da União
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TRE/MA	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
TJ	Tribunal de Justiça
TSE	Tribunal Superior Eleitoral

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	A SUBJETIVIDADE NA PSICOLOGIA SÓCIO-HISTÓRICA.....	19
2.1	A Noção de Subjetividade: aspectos históricos.....	19
2.2	A Concepção de Subjetividade na Psicologia Sócio-Histórica.....	22
3	O TRABALHO, AS MUDANÇAS NO MODO DE PRODUÇÃO E SEUS IMPACTOS NA SUBJETIVIDADE E NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	27
3.1	A crise do taylorismo/fordismo, o toyotismo e as características do trabalho no século XXI.....	45
3.2	Implicações das transformações do mundo do trabalho no serviço público.....	55
3.3	Os impactos da reestruturação produtiva na saúde e subjetividade do Servidor Público.....	60
4	A SAÚDE SOB A PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	64
4.1	O que é Saúde?.....	64
4.2	A Relação Trabalho e Saúde: uma abordagem psicodinâmica.....	68
5	O TRABALHO DOS ANALISTAS JUDICIÁRIOS ÁREA ADMINISTRATIVA NO TRE/MA: análise do impacto do trabalho na subjetividade e nas condições de saúde.....	78
5.1	A Justiça Eleitoral e o Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão.....	78
5.2	Opção por Concurso Público.....	89
5.3	Saúde e Subjetividade do Analista Judiciário: Área Administrativa entre as vivências de prazer- sofrimento.....	94
5.3.1	O cotidiano do Analista Judiciário: Área Administrativa permeado por situações de desprazer e sofrimento.....	95
5.3.2	As estratégias de defesa como alternativa frente ao sofrimento.....	118
5.3.3	O Analista Judiciário: Área Administrativa na busca de vivências de prazer e sentido na atividade laboral.....	123
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	133
	REFERÊNCIAS.....	138
	APÊNDICES.....	144

1 INTRODUÇÃO

O núcleo deste estudo propõe-se à análise do trabalho dos Analistas Judiciários: Área Administrativa, do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão (TRE/MA), cuja instigação surgiu a partir da minha prática de trabalho como Analista Judiciário - Área Apoio Especializado Psicologia do TRE/MA e chefe da Seção de Desenvolvimento Organizacional (SEDEO).

Assim, trabalhar na área de gestão de pessoas de um tribunal federal trouxe-me vários desafios e me fez deparar com inúmeras questões, tais como: que desenvolvimento é este que estamos procurando, uma vez que a lógica do setor público é diferente da lógica das empresas privadas? Por que há servidores tão comprometidos com o seu trabalho, e com o seu desenvolvimento profissional, enquanto outros fazem o mínimo necessário para contribuir com a organização? Como o direito à estabilidade interfere na atuação profissional desse servidor, e com o interesse em desenvolver-se? Qual a relação entre descompromisso, falta de perspectivas profissionais e a pouca oportunidade de executar o seu trabalho de forma mais autônoma? A existência de um grande descontentamento, e até mesmo sofrimento encontra-se expresso em diversas pesquisas realizadas pela SEDEO, além do afastamento de servidores, principalmente do interior do estado, por motivo de adoecimento. Dessa maneira, resta ainda um questionamento: Como as novas formas de gestão e as regulamentações do setor judiciário estão afetando a saúde e a subjetividade desses servidores públicos?

É comum, ao deparar com estas questões, encontrar respostas simplistas ligando a desmotivação e o pouco envolvimento dos servidores às dificuldades de remuneração variável no setor público, mas acredita-se que estas respostas não são suficientes.

Outras questões, além dessas, foram surgindo ao longo dos dez anos de prática na área de gestão de pessoas do tribunal. Nota-se que grande parte dos trabalhadores que buscam empregar-se no setor público, e no TRE/MA, o fazem muito mais levados pelo desejo de estabilidade financeira do serviço público, e não por vocação. Dessa maneira, é comum encontrar-se pessoas, dentro do serviço público, desmotivadas, sem ânimo, deprimidas, e/ou com algum comprometimento de sua saúde. Conforme Ribeiro e Mancebo (2009, p. 152):

É comum, depois de decorrido pouco tempo de tão disputada empreitada do concurso, encontrar os novos servidores desprovidos do brilho e da energia comum aos 'vitoriosos'. O objetivo definido foi alcançado, entretanto, na ânsia de se protegerem das oscilações do mercado de trabalho, não se permitiram realizar uma escolha mais cuidadosa, analisando criteriosamente se as características da

organização e do cargo para o qual prestaram exame eram compatíveis com seus interesses e projetos de vida.

Percebe-se, desse modo, que, se por um lado esses servidores conseguem estabilidade profissional, sofrem, por outro lado, pois muitas vezes se deparam com tarefas e atividades rotineiras e prescritas, sem relação com a sua formação e sem grandes possibilidades de intervenção, o que dificulta a concretização de suas aspirações, suas ideias, sua imaginação e seu desejo.

Sabe-se que o trabalho é necessário para a própria construção da subjetividade do indivíduo. Trabalhar representa, ainda, uma significativa oportunidade de desenvolvimento das potencialidades humanas, atuando como uma importante fonte de autorrealização, de experiências psicossociais e de sentido de vida (RIBEIRO; MANCEBO, 2009). Segundo Carreiro (2014, p. 86):

O trabalho é considerado um dos eixos fundamentais da existência, na medida em que exerce papel essencial nos processos de inserção e integração. Sob vários aspectos, ele representa para os indivíduos uma fonte de conquista da autonomia financeira, da consideração e do respeito. Tem, portanto, uma dimensão de integração e de centralidade na vida, apesar do contexto de fragilidade que abarca atualmente. Participa da inserção dos indivíduos em posições mais ou menos valorizadas, dependendo do grau de reconhecimento social das funções exercidas, e dos capitais sociais, econômicos e financeiros associadas a elas. Portanto, o trabalho diz respeito a uma atividade econômica e, ao mesmo tempo, é um elemento central da construção subjetiva e da vida humana.

Surgem, portanto, a partir desta análise, os seguintes questionamentos: uma vez que as pessoas estão se importando mais com a estabilidade profissional e qualidade de vida, como elas lidam com a falta de perspectiva de crescimento profissional no ambiente de trabalho? Como lidar com a separação da família, quando migram para outros locais do país para assumir o cargo público? Essas pessoas estão satisfeitas no trabalho que executam? Quais as alternativas para superar as dificuldades de um cargo estável, mas muitas vezes restrito e que pouco exige de suas capacidades intelectuais? Como essas pessoas, que abrem mão de sua formação, sentem-se após um tempo no serviço público, executando atividades que não possuem relação com a área que escolheram?

Dessa maneira, cabe aprofundar as reflexões sobre a vida após aprovação no concurso público e suas repercussões na saúde e subjetividade dos trabalhadores, pois “uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho” (ANTUNES, 2005, p. 91).

As mudanças que vêm ocorrendo no modo de produção capitalista a partir dos anos 1970 e os consequentes impactos dessas mudanças no serviço público brasileiro estão trazendo grandes mudanças no judiciário federal e, consequentemente, na forma de trabalhar e produzir dos servidores desse poder. Percebe-se, a partir disso, que as consequências do modo de produção capitalista atual, tais como: a terceirização, a precarização do trabalho, o enfraquecimento das forças sindicais, não atingem apenas as empresas privadas, mas, também, as organizações públicas que necessitam, por força da pressão exercida pela sociedade e pelos órgãos de controle, implantar a ideologia e as ferramentas da iniciativa privada no seu modo de produção. Desse modo, mesmo que as ferramentas gerenciais não estejam implantadas em sua totalidade, em grande parte da Justiça Federal, a forma de agir e pensar da iniciativa privada são encontradas dentro da gestão pública, o que leva a uma maior pressão por resultados e eficiência que passam a incidir diretamente na forma de trabalhar dos servidores e trazem uma grande repercussão particularmente em sua saúde e subjetividade.

O TRE/MA, como órgão da Justiça Federal, também vem passando por intensas mudanças em suas formas de gestão, visando a atender melhor a sociedade e as metas do judiciário, traçadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Tribunal de Contas da União (TCU) e, mais especificamente, pelo Tribunal Superior Eleitoral.

Observa-se, então, que o servidor do TRE/MA, também sofre, enquanto categoria de trabalho, efeitos das transformações do capitalismo, como a desvalorização do seu trabalho, desregulamentação, a precarização, o esvaziamento da força sindical, que originam impactos não somente no fazer profissional, mas também na saúde e na subjetividade do trabalhador. Nota-se, assim, que o ambiente de trabalho, atual, no TRE/MA, é propício ao surgimento de estratégias defensivas, de sofrimento patogênico e, possivelmente, de menor engajamento e mobilização.

A partir deste contexto, o estudo a que se refere esta dissertação, objetivou analisar o trabalho dos analistas judiciários: área administrativa do TRE/MA, e os impactos dessa atividade na saúde e na subjetividade desses profissionais.

Para uma melhor compreensão da realidade do trabalho do analista judiciário: área administrativa do TRE/MA, denominados como analistas administrativos, ou analistas área administrativa, deve-se destacar durante este estudo que, pela natureza do cargo, que exige qualquer nível superior, esses profissionais, a princípio, executam diversos papéis dentro do tribunal, desde o atendimento a clientes nas zonas eleitorais até o suporte de juízes da corte, além das diversas áreas administrativas.

Escolheu-se o cargo de analista administrativo porque os servidores que o ocupam são colocados para trabalhar, muitas vezes, em setores completamente diferentes de sua área de formação. Além disso, enquanto nos outros cargos os servidores, quando não satisfeitos, procuram fazer concurso para cargos com uma melhor remuneração, como é o caso das pessoas com formação em direito, os analistas administrativos não possuem tanta opção de escolha. Dessa forma, este cargo possui menos vacância, menor rotatividade e menor mobilidade para a secretaria, dentro do tribunal, o que exige maior adaptação e uso de “estratégias defensivas”, além de maior possibilidade de adoecimento e/ou danos à saúde do servidor.

Nesse sentido, foram delineados os seguintes objetivos específicos:

- Investigar o modelo de gestão do TRE/MA e as repercussões à saúde mental e à subjetividade dos analistas judiciários;
- Identificar os sentidos que os servidores do TRE/MA atribuem ao seu trabalho;
- Analisar as estratégias de mediação implementadas por esses servidores para o enfrentamento das adversidades e dificuldades do cotidiano de trabalho.
- Identificar os fatores geradores de prazer-sofrimento da prática dos analistas judiciários: área administrativa.

Visando, portanto, analisar o trabalho dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão, bem como a repercussão dessa atividade na saúde, nas vivências de prazer e sofrimento, e na subjetividade desses profissionais, a partir de um olhar interdisciplinar. Assim, com o propósito de possibilitar uma maior compreensão dos complexos contextos de trabalho na atualidade, esta pesquisa foi fundamentada teoricamente na Psicologia Sócio-Histórica em diálogo com a Psicodinâmica do Trabalho.

Deve-se considerar, no que diz respeito à Psicologia Sócio-Histórica, que ela se fundamenta no referencial teórico-metodológico do materialismo histórico e dialético, dessa maneira o desenvolvimento desse estudo irá fundamentar-se nos princípios deste paradigma, elegendo como principais categorias de análise: subjetividade, historicidade, contradição, totalidade e mediação.

Importa destacar que o materialismo histórico e dialético concebe uma concepção materialista, segundo a qual a matéria existe objetivamente, isto é, fora e independente da percepção e da consciência do homem e constitui toda a diversidade infinita do mundo, do qual o homem faz parte. Essa perspectiva propõe-se a resolver a questão da uniformidade na multiplicidade e da permanência no fluxo existente na matéria. A dimensão da dialética postula que matéria é movimento, pois a contradição é uma característica fundamental de tudo

o que existe, de todas as coisas, assim o todo da natureza e cada fenômeno isolado traz em si uma contradição interna, que gera transformações quantitativas e qualitativas nas expressões materiais, ou seja, o movimento é a forma de ser, o estado absoluto da matéria, e o repouso, seu estado relativo (KAHHALE; ROSA, 2009).

Assim, a contradição e sua superação são a base do movimento de transformação constante da realidade expresso nas leis da dialética (lei do movimento e relação universais; lei da unidade e luta dos contrários; lei da transformação da quantidade em qualidade; lei da negação da negação) e em suas categorias. A dimensão histórica desse processo concebe que todas as formas de movimento são interdependentes e interligadas constituindo uma unidade, pois umas dão origem às outras, implicando movimentos mais complexos. A história deve ser analisada a partir da realidade concreta e não a partir das ideias, buscando-se as leis que a governam (visão materialista). As leis da história são baseadas na contradição, não são universais, sempre se transformam, e expressam transformação constante sem expressar regularidade, mas contradição (visão dialética) (KAHHALE; ROSA, 2009). Nesse sentido:

As leis que regem a sociedade e os homens não são naturais, mas históricas; não são alheias aos homens, porque são resultado de sua ação sobre a realidade (trabalho e relações sociais); mas são leis objetivas, porque estão na realidade material do trabalho e das relações sociais; entretanto, essa objetividade inclui a subjetividade porque é produzida por sujeitos concretos, que são, ao mesmo tempo, constituídos social e historicamente (BOCK, 2011, p. 34).

Portanto, o materialismo histórico e dialético compreende cada sujeito como ser social e histórico, produto e produtor do contexto no qual está inserido. Desse modo, a orientação metodológica deste estudo conduz à investigação, análise e identificação do movimento cotidiano do analista judiciário: área administrativa de uma forma crítica, considerando sua gênese, seus conflitos e contradições.

Considera-se, neste trabalho, a questão da saúde a partir da concepção da Psicodinâmica do Trabalho na qual a saúde está vinculada à existência de esperança, de metas, desejos e objetivos a serem alcançados, traduzidos numa luta nunca definitivamente ganha. Compreende-se que a saúde no trabalho está diretamente vinculada ao movimento e enfrentamento das adversidades do meio, não significando simplesmente ausência de sofrimento e angústia. Logo, a Psicodinâmica do Trabalho relaciona a saúde com a subjetividade, ultrapassando uma abordagem biológica e reducionista.

A Psicodinâmica do Trabalho busca investigar, sobretudo, as repercussões dos modos de organização e de gestão do trabalho sobre a subjetividade dos trabalhadores,

considerando a relação entre o sofrimento decorrente das contradições entre o sujeito e o contexto de produção, no qual o trabalho está inserido, e as estratégias de mediação para superar/ ressignificar esse sofrimento e transformar o trabalho em fonte de prazer. Nesse sentido, falar de saúde é discorrer sobre a subjetividade a partir da dialética prazer-sofrimento nos contextos organizacionais.

Desse modo, as categorias de análise utilizadas a partir da Psicodinâmica do Trabalho são: saúde, prazer-sofrimento e organização do trabalho.

Importante destacar que os processos de trabalho vivenciados pelos trabalhadores no interior das organizações estão diretamente relacionados e articulados com o entorno dessas organizações e com a conjuntura sociopolítica que as envolve. Dessa forma, “torna-se necessário considerar saúde como um processo histórico-social e entender o ser humano, não de forma isolada, mas em interação com o mundo material que o cerca. Defende-se, assim, a ideia de que não há como analisar a saúde do trabalhador divorciada das transformações nas relações de trabalho” (RIBEIRO, 2011, p. 18).

Procurando, então, analisar os contextos das transformações sociais buscou-se sustentação em teóricos da Sociologia do Trabalho como Alves (2007, 2011), Antunes (2005, 2009, 2011, 2014) e Sennet (2003).

A pesquisa desenvolveu uma metodologia de caráter qualitativo, propondo-se a fazer entrevistas semiestruturadas com roteiro predefinido.

Para Triviños (1987) a entrevista semiestruturada se baseia em questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa. O foco principal seria exposto pelo investigador-entrevistador, que mantém a presença consciente e no processo de coleta de informações. A partir disso, os questionamentos dariam frutos a novas hipóteses surgidas de acordo com respostas dos informantes.

A entrevista semiestruturada é focada em um assunto sobre o qual é confeccionado o roteiro com perguntas principais, mas complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas da entrevista, o que possibilita que surjam informações de forma mais livre e que as respostas não fiquem condicionadas a um padrão de alternativas (MANZINI, 2003).

Desse modo, a entrevista semiestruturada “[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]” (TRIVIÑOS, 1987, p. 152).

A opção pela técnica da entrevista semiestruturada no método qualitativo se dá porque ela permite, além de conhecer as opiniões daqueles que conhecem e compreendem a

realidade estudada, entender as motivações, os significados, os valores que sustentam as opiniões e as visões de mundo, dando voz ao outro e compreendendo sobre que perspectiva ele fala. Propicia, também, a criação de um espaço mais flexível no qual o entrevistador possa adotar uma postura menos diretiva para favorecer o diálogo mais aberto, oportunizando que o entrevistado possa se expressar mais livremente, fazendo surgir novos aspectos significativos sobre o tema, além de oportunizar a legitimação das interpretações do pesquisador de forma que estas possam ser avaliadas pelos próprios entrevistados (FRASER; GONDIM, 2004).

Procurou-se entrevistar os analistas administrativos das diversas áreas do tribunal, tanto da secretaria quanto das zonas eleitorais, da capital e dos interiores, buscando formar um maior entendimento do objeto de estudo. Para isso, utilizou-se o critério de saturação, conforme proposto por Minayo (2010, p.197):

Por critério de saturação, se entende o conhecimento formado pelo pesquisador, no campo, de que conseguiu compreender a lógica interna do grupo ou da coletividade em estudo.

Desse modo, foram entrevistados treze analistas judiciários: área administrativa, sendo sete mulheres e seis homens, e somente após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi possível colher os depoimentos. Ressalta-se que todas as entrevistas foram gravadas mediante autorização dos sujeitos pesquisados, sendo identificados por números aleatórios, por exemplo: Analista 1, Analista 2 etc.

No primeiro momento da pesquisa foi realizada uma revisão de literatura acerca das categorias teóricas escolhidas: subjetividade, saúde, trabalho, prazer-sofrimento, servidor público. Além das pesquisas em fontes documentais, dispositivos legais, legislações, regulamentações e outros marcos regulatórios da Justiça Eleitoral

Adotaram-se, ao longo do estudo, os seguintes procedimentos:

- O contato com o campo de coleta de informações, a fim de solicitar autorização institucional para a realização da pesquisa;
- O encaminhamento do projeto para a apreciação do Comitê de Ética;
- Aquisição da lista de Analistas Judiciários: Área Administrativa do TRE/MA
- A coleta de informações.

Para a análise dos depoimentos e tratamento dos dados foi utilizada a Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough o qual considera que:

Os discursos não apenas refletem ou representam entidades e relações sociais, eles a constroem ou as ‘constituem’: diferentes discursos constituem entidades-chave (sejam elas a ‘doença mental’, a ‘cidadania’ ou o ‘letramento’) de diferentes modos

e posicionam as pessoas de diversas maneiras como sujeitos sociais (por exemplo, como médicos ou pacientes), e são esses efeitos sociais do discurso que são focalizados na análise do discurso (FAIRCLOUGH, 2001, p. 22).

Assim, Fairclough (2001) distingue três aspectos construtivos do discurso como prática social de representação e de significação do mundo: em primeiro lugar destaca que o discurso contribui para a construção do que variavelmente é referido como ‘identidades sociais’; segundo, contribui para construir as relações sociais entre as pessoas; e, terceiro, contribui para a construção de sistemas de conhecimento e crenças.

Destarte, é necessário destacar que a proposta de Fairclough de análise do discurso consiste em três princípios metodológicos autônomos, porém, complementares: a) a análise de textos falados e/ou escritos; b) a análise do processo de produção, distribuição e consumo de textos (que o autor denomina de prática discursiva) e; c) a análise de acontecimentos discursivos como práticas socioculturais.

Baseando-se nas premissas apresentadas, este trabalho foi estruturado em cinco capítulos. O primeiro trata sobre o conceito de subjetividade a partir da abordagem da psicologia sócio-histórica. Neste capítulo procura-se explicar o que é subjetividade, verificando como se deu a construção desse conceito a partir do surgimento da psicologia; as críticas trazidas pela psicologia sócio-histórica ao entendimento naturalizante do conceito; e a explanação do entendimento de subjetividade na visão da psicologia sócio-histórica, a partir do método materialista histórico e dialético.

As transformações do mundo do trabalho fazem parte do segundo capítulo, cuja abrangência inicia-se desde o início do capitalismo, passando pelo taylorismo/fordismo, toyotismo, e a implantação do gerencialismo no serviço público, considerando as repercussões dessas mudanças na saúde e na subjetividade do trabalhador, principalmente do servidor público.

O terceiro capítulo trata do conceito de saúde a partir da concepção da Psicodinâmica do Trabalho, apontando para uma concepção processual de luta e de embates pela busca do equilíbrio. Faz-se, também, uma descrição dos conceitos principais desta teoria, reiterando o lugar privilegiado que o trabalho ocupa como elemento de descompensação ou como elemento de promoção de saúde.

O campo de estudo, o TRE/MA e suas principais características, é apresentado no quarto capítulo e faz-se uma discussão sobre os dados levantados de forma conjunta com o referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, buscando-se identificar as prováveis fontes de sofrimento no cotidiano desses servidores e os caminhos alternativos que estes lançam mão

na busca de vivência de prazer e de sentido na atividade laboral. A subjetividade também é vista como elemento partícipe dessa relação trabalho/saúde.

O quinto e último capítulo apresenta as conclusões e considerações finais do estudo, momento em que se avaliam o impacto da gestão e organização do trabalho na saúde e subjetividade do trabalhador, limitando sua autonomia e o reconhecimento no trabalho, o que vem gerando, por vezes, mal-estar e sofrimento no trabalhador.

Espera-se, portanto, a partir de um olhar interdisciplinar, com o propósito de possibilitar uma maior compreensão dos complexos contextos de trabalho na atualidade, poder sugerir novas formas de intervenção e apoio voltados para a realidade desta organização pública do judiciário federal. Pretende-se, também, que esta investigação permita uma avaliação mais crítica da atividade dos analistas administrativos dentro da Justiça Eleitoral ao identificar fatores que podem ser trabalhados visando a uma melhoria dos aspectos organizacionais e fornecendo subsídios para a análise, o debate e a busca de alternativas para a melhoria da ação dos trabalhadores, da sua saúde e do próprio TRE/MA.

2 A SUBJETIVIDADE NA PSICOLOGIA SÓCIO-HISTÓRICA

Uma vez que o objeto desse estudo é a análise do trabalho e o impacto das mudanças sociais e do ambiente na subjetividade e saúde do trabalhador, necessário explicar, a princípio, a que subjetividade se faz referência, uma vez que este conceito na Psicologia pode ser interpretado de diversas maneiras.

Conforme exposto anteriormente o conceito de Subjetividade, a ser utilizado nesta pesquisa, está fundamentado epistemologicamente na Psicologia Sócio-Histórica. Necessário explicitar, portanto, o que é subjetividade na Psicologia Sócio-Histórica, como se dá a relação entre ela e o meio social/material, visto que a subjetividade acontece na relação dialética com a objetividade material, procurando abarcar a complexidade e a historicidade da subjetividade como teoria e como categoria central para a compreensão do humano. O conceito de saúde, baseado na fundamentação teórica da psicodinâmica do trabalho, será destacado posteriormente.

A Psicologia Sócio-Histórica utiliza como referencial teórico-metodológico o materialismo histórico e dialético; e, baseia-se, mais especificamente, em estudos de referenciais teóricos que fundamentam a elaboração de algo novo, que fazem crítica à psicologia naturalizante e abstrata, isto é, a psicologia que toma o fenômeno psíquico como algo natural, pertencente à “natureza humana” e que a considera como preexistente ao homem, fundamenta-se, então, nas obras de Vygotsky, Rubinstein, Luria, Leontiev e outros, e é a partir desses autores que será construído o conceito de subjetividade aqui proposto.

No entanto, para entender a que se refere essa crítica trazida pela Psicologia Sócio-Histórica, faz-se necessário, inicialmente, um breve histórico da noção de subjetividade e a explicação de como a Psicologia Sócio-Histórica a entende, para que se possa chegar, finalmente, ao objetivo final, que é a discussão dos efeitos da contemporaneidade e as das mudanças no mundo do trabalho, mais especificamente no setor público, na subjetividade e na saúde do Analista Judiciário- Área Administrativa.

2.1 A Noção de Subjetividade: aspectos históricos

Apesar do conceito de subjetividade, isto é, de uma natureza interna ao homem, de um eu, parecer algo natural, que sempre esteve presente na história da humanidade, não foi sempre assim. Segundo alguns autores, entre eles Lane (1994), González Rey (2003) e Bock

(2011), foi apenas com o advento do capitalismo, com a ascensão da burguesia enquanto classe social, e do liberalismo¹, que foi criado o contexto necessário para que esse conceito surgisse dentro de uma ciência moderna e objetiva. Segundo Bock (2011, p. 19):

A noção de eu e a individualização nascem e se desenvolvem com a história do capitalismo. A ideia de um mundo 'interno' aos sujeitos, da existência de componentes individuais, singulares, pessoais, privados toma força, permitindo que se desenvolva um sentimento de eu. A possibilidade de uma ciência que estude esse sentimento e esse fenômeno também é resultado desse processo histórico. A Psicologia se torna necessária.

Dessa maneira, apenas com os ideais liberais surge a possibilidade da construção de uma noção de subjetividade, utilizando-se o conceito de consciência, e, conseqüentemente, de uma ciência- a Psicologia- que estude essa subjetividade (GONZÁLEZ REY, 2003).

Vale destacar que essas ideias não surgiram ao acaso. O capitalismo precisava se firmar, necessitava de uma ideologia que lhe sustentasse, o que se concretizou com a visão liberal, pois esta rompia com a estabilidade do mundo, sua hierarquia e certezas. O capitalismo carecia de uma visão de mundo mais dinâmico, de um mundo em movimento, para poder explorar a natureza em busca de matéria-prima e dessacralizá-la (BOCK, 2011).

Necessitava-se, portanto, valorizar o indivíduo, por isso a perspectiva liberal tem como um de seus fundamentos o individualismo e o racionalismo. A partir desta perspectiva, cada indivíduo passa a ser um ser moral que possui direitos derivados de sua natureza humana. A razão é soberana e natural. Somos indivíduos e somos iguais, fraternos e livres, com direito à propriedade, à segurança, à liberdade (BOCK, 2011).

Com esses ideais de igualdade entre os homens e de racionalidade concretiza-se o ideário de que o homem possui liberdade para fazer o que quiser de sua vida, e de que o indivíduo, e apenas ele, é responsável por suas escolhas, vitórias ou fracassos. O homem pode consumir, pode escolher onde vai trabalhar e fazer o que quiser de sua vida. Naturaliza-se, a partir daí, a concepção do homem como indivíduo livre, racional, responsável por seus atos e escolhas. Naturaliza-se, também, a ideia de uma natureza humana independente do mundo social. Cria-se e difunde-se a ideia de que o fenômeno psicológico é algo natural ao homem, que se abriga no corpo e se desenvolve no tempo.

¹ Liberalismo é uma corrente de pensamento filosófico, político e econômico cujos princípios embasam uma concepção em que o fundamento da sociedade se assenta na liberdade dos indivíduos e no funcionamento dos mercados. São valores fundamentais do liberalismo: o individualismo, a prevalência da liberdade sobre a igualdade e a dos direitos civis sobre os sociais, a propriedade privada como um direito superior e absoluto, a competição/concorrência como fator de desenvolvimento, o livre-comércio, a autoregulação do mercado e o Estado mínimo (GURGEL, 2013).

O “mundo externo” passa a ser algo no qual o homem, com todas as suas potencialidades, deve se adaptar e que, muitas vezes, atrapalha o seu “desenvolvimento natural”. Ao homem, para se desenvolver, frente a essa ideologia, deveriam ser dadas as melhores condições para que seu potencial individual pudesse desabrochar.

Assim, as condições históricas desse período permitiram o surgimento da Psicologia e do próprio fenômeno psicológico, do modo como está constituído hoje. As ideias ‘naturalizadoras’ do liberalismo serão responsáveis pela concepção de fenômeno psicológico que se tornará dominante na Psicologia (BOCK, 2011, p. 20).

Foi todo esse contexto que envolveu o início da Psicologia no século XIX.

Além disso, se o liberalismo, conforme destacado, valorizou o individualismo e o racionalismo, o contexto à época, que envolvia a ciência, era o positivismo e o idealismo.

O positivismo, segundo Bock (2011), pode ser apresentado, de um modo simplificado, a partir de três ideias principais:

- Os fenômenos humanos e sociais são regulados por leis naturais que independem da ação do homem;
- Se esses fenômenos são regulados por leis naturais, devemos então utilizar métodos e procedimentos das ciências naturais para desvendar essas leis;
- Também segundo o modelo das ciências naturais, as ciências humanas e sociais devem orientar-se pelo modelo da objetividade científica.

A Psicologia, portanto, foi diretamente influenciada por esses fundamentos trazidos pelo positivismo. O positivismo contribuiu para que a Psicologia se tornasse uma ciência objetiva, proposta para o estudo da consciência, da subjetividade. Contribuiu, também, para desligar o fenômeno psicológico das tramas sociais, semelhante a qualquer outro fenômeno natural e, como tal, submetido a leis que não podem ser alteradas pela vontade humana, mas apenas conhecidas (BOCK, 2011).

O Positivismo foi incrementado diretamente pela postura idealista, que afirmou a existência apenas da razão subjetiva. A partir disso concebe-se a realidade externa como algo que só pode ser conhecido a partir do modo como é formulado e organizado pelas ideias, e não como tal, como é em si mesma. Analisando a relação entre Positivismo e Idealismo, Bock (2011, p. 33), destaca:

Embora à primeira vista essa concepção pareça distante das ideias do positivismo, essas duas perspectivas estiveram juntas na ciência. O positivismo, ao basear-se na naturalização dos fenômenos humanos e sociais e aos buscar, através de um método objetivista, afastar os elementos sociais e os valores culturais da produção da

ciência, efetivou um real desligamento do pensamento de sua base material. Fez dos fenômenos entidades abstratas, cuja verdade se encontra no esforço do pensamento racional e de seus métodos. O positivismo tornou-se idealista.

Percebe-se, portanto, que a Psicologia precisou aderir ao positivismo para se firmar como ciência, no entanto, ao fazer isto, caracterizou o fenômeno psicológico como uma entidade abstrata e natural ao homem, aderindo a métodos que isolam o fenômeno a ser estudado de todo o contexto que o produziu. Criou, também, a noção de que a subjetividade é uma coisa em si, que possui uma essência imutável e abstrata.

São a essas concepções, ainda muito presentes no conhecimento Psicológico, que a Psicologia Sócio-Histórica vem criticar e se apresentar como uma saída para a superação desse contexto de naturalidade do processo psicológico, do positivismo e do idealismo na Psicologia, que será apresentado no próximo tópico.

2.2 A Concepção de Subjetividade na Psicologia Sócio-Histórica

Deve-se considerar que as concepções trazidas pelo positivismo e pelo idealismo, conforme destacado anteriormente, trazem uma compreensão dos processos psíquicos como entidades dentro de uma visão reducionista, determinista, quantitativa e mecanicista. Desta perspectiva, a psique foi tratada por meio da representação dominante dos fenômenos mecânicos das ciências naturais, tornando-se objetivista e desconsiderando o caráter ativo da subjetividade.

Perspectivas estas que fazem uma Psicologia descolada da realidade social e cultural, que é constitutiva do fenômeno psicológico. Segundo Bock (2011), esta é uma questão importante porque é a partir dessa “descolagem” que se constitui o processo ideológico da Psicologia e, a partir disso, passa-se a contribuir significativamente, para ocultar os aspectos sociais do processo de construção do fenômeno psicológico em cada um de nós.

A Psicologia não tem sido capaz de, ao falar do fenômeno psicológico, falar de vida, das condições econômicas, sociais e culturais nas quais se inserem os homens. A Psicologia tem, ao contrário, contribuído significativamente para ocultar essas condições. Fala-se da mãe e do pai sem falar da família como instituição social marcada historicamente pela apropriação dos sujeitos; fala-se da sexualidade sem falar da tradição judaico-cristã de repressão à sexualidade; fala-se da identidade das mulheres sem se falar das características machistas de nossa cultura; fala-se do corpo sem inseri-lo na cultura; fala-se de habilidade e aptidões de um sujeito sem se falar das suas reais possibilidades de acesso à cultura; fala-se do homem sem falar

do trabalho; fala-se do psicológico sem falar do cultural e do social. Na verdade, não se fala de nada. Faz-se ideologia! (BOCK, 2011, p. 25).

Importante este destaque da autora supracitada, pois quando se aceita como natural algo que é construído socialmente, aceita-se que não se pode mudar, mas aceitar, de certa forma, e adaptar-se.

A Psicologia Sócio-Histórica surge, portanto, como uma abordagem crítica a essas perspectivas objetivistas, naturalizantes e abstratas da Psicologia, trazidas pelo positivismo e pelo idealismo.

Assim, a Psicologia Sócio-Histórica considera que o fenômeno psicológico não é pertencente à natureza humana, não é preexistente ao homem e reflete a condição social, econômica e cultural em que vivem os homens. Portanto, segundo Bock (2011, p. 22):

Para a Sócio-Histórica, falar do fenômeno psicológico é obrigatoriamente falar da sociedade. Falar da subjetividade humana é falar da objetividade em que vivem os homens. A compreensão do ‘mundo interno’ exige a compreensão do ‘mundo externo’, pois são dois aspectos de um mesmo movimento, de um processo no qual o homem atua e constrói/modifica o mundo e este, por sua vez, propicia os elementos para a constituição psicológica do homem.

A Psicologia Sócio-Histórica trabalha com o entendimento do sujeito como ser ativo, social e histórico, que intervém na realidade na qual está inserido e sofre as determinações dessa mesma realidade. Busca, portanto, ultrapassar a aparência do fenômeno, entendendo as mediações que o determinam. Por conseguinte a subjetividade não pode ser encarada de forma natural, sem levar em consideração a historicidade e a relação dialética entre o mundo objetivo, a subjetividade e suas inúmeras mediações.

Considera-se, conforme observado por González Rey (1999), que a subjetividade pode ser colocada como uma categoria central, em relação à qual se articulam todas as outras. Subjetividade é, portanto, a “organização dos processos de sentido e significação que aparecem e se organizam de diferentes formas e em diferentes níveis no sujeito e na personalidade, assim como nos diferentes espaços sociais em que o sujeito atua” (GONZÁLEZ REY, 1999, p. 108).

Kahhale e Rosa (2009) avaliando este conceito destacam que a subjetividade, assim colocada, apresenta dois aspectos importantes que a configuram dentro da perspectiva da complexidade e da historicidade: o primeiro é a compreensão do psicológico como multidimensional, recursivo e contraditório, sendo expresso nos processos de sentidos e significação, não se reduzindo a partes ou expressões e processos simples. Ressaltam,

também, que subjetividade não é sinônimo de psicológico, pois “existem processos psicológicos automatizados [...]. Exemplos deles são os processos de atenção involuntários que surgem perante um estímulo auditivo forte” (MITJÁNS MARTÍNEZ, 2005, p. 15). O segundo aspecto, destacado pelas autoras, é a articulação individual e social, pois subjetividade é simultaneamente social e individual:

A subjetividade encarada ao mesmo tempo como significados e sentidos caracterizadores também dos diferentes espaços sociais que os indivíduos constituem, contribui para romper com as dicotomias individual-social, interno-externo, intrassubjetivo-intersubjetivo, articulando dialeticamente, ambos os polos, e expressando seu caráter contraditório, complementar e recursivo (MITJANS MARTÍNEZ, 2005, p. 16-17).

Assim, deve-se considerar que a perspectiva da Psicologia Sócio-Histórica toma a subjetividade como objeto de análise e estudo central reconhecendo, fundamentalmente, a condição histórica relativa à sua constituição e a sua complexidade.

Historicidade é para a Psicologia Sócio-Histórica categoria fundamental, pois expressa toda a complexidade da trajetória humana e da natureza dialeticamente construída. Conhecer algo significa conhecê-lo em seu processo histórico, e esse fundamento epistemológico é recurso fundamental na produção de um saber crítico. Ao invés de negar e neutralizar epistemologicamente o sujeito, procura-se resgatá-lo efetivamente como tal, na sua condição social, histórica e, fundamentalmente, na sua condição de sujeito ativo, construtor da realidade que o constrói (KAHHALE; ROSA, 2009, p. 48).

A partir destes pressupostos, o trabalho de investigação deve ser o de se voltar para os processos individuais, identificando as mediações sociais e históricas. A atividade significa prática social, ou seja, ocorre inserida em relações sociais historicamente definidas. Os significados presentes nas relações sociais têm caráter ideológico (representam interesses concretos e determinados) e encerram contradições. Os sentidos pessoais, produzidos pelo sujeito, revelam a presença ativa do indivíduo nesse processo, podendo representar uma complexificação, uma ratificação ou uma naturalização aparente da contradição social (GONÇALVES, 2003).

Além disso, deve-se considerar a subjetividade não como algo estanque, que uma vez constituída na infância, não tem como mudar, mas algo em constante movimento.

A subjetividade, então, estaria organizada por processos e configurações que se interpenetram permanentemente e que estão em constante desenvolvimento e vinculados à inserção simultânea do sujeito em outro sistema igualmente complexo, que é a sociedade.

Por consequência, a constituição da subjetividade individual é um processo singular que surge na complexa unidade dialética entre sujeito e meio atual, definido pelas ações e mediante as quais a história pessoal e a do meio confluem em uma nova unidade que, ao mesmo tempo, apresenta uma configuração subjetiva e uma configuração objetiva. A constituição subjetiva do real e sua construção por parte do sujeito são processos simultâneos que se inter-relacionam, mas que não são dirigidos pela intencionalidade do sujeito, que não é mais do que um momento neste complexo processo (cf. González Rey, 1997:108). E, assim como o social se subjetiva para converter-se em algo relevante para o desenvolvimento do indivíduo, o subjetivo permanentemente se objetiva ao converter-se em parte da realidade social, com o qual se redefine constantemente como processo cultural (FURTADO, 2011, p. 89).

Destarte, para o entendimento desse conceito de subjetividade, que se apresenta, faz-se necessária, portanto, a compreensão de que a subjetividade não pode ser encarada “como uma coisa em si, uma essência imutável, pois os modos de existência - ou de subjetivação - são históricos mantêm estreitas relações com uma conjuntura especificamente considerada” (MANCEBO, 2003, p. 83). Logo, para que se entenda o subjetivo, os processos de subjetivação, há de se compreender o mundo objetivo e social em que vivem os homens. Para se analisar a subjetividade se deve fazer uma análise da sociedade e do mundo objetivo, pois ambos se relacionam de forma dialética.

A partir disso percebe-se que os novos modos de produção, as mudanças, a complexidade, a velocidade e a nova morfologia do mundo do trabalho vêm possibilitando novas formas de vivenciar o mundo, novas formas de subjetivação. As mudanças, a velocidade e a complexidade atingem, portanto, não apenas o mundo material, mas o social e, consequentemente, a subjetividade individual.

O encontro das subjetividades com a variedade de estimulações trazidas pelos recursos globais vem afetando os homens, mesmo que de forma diferenciada, com múltiplos vetores advindos de toda parte. Nesse contexto, multiplicam-se as possibilidades de os homens se organizarem subjetivamente, surgem novas performances e as ‘exigências’ comportamentais se desdobram velozmente de forma a, no mínimo, abalar as sólidas e estáveis identidades por tanto tempo apregoadas como padrão subjetivo. Assim, os destinos possíveis para a gênese e desenvolvimento de grupos, instituições e para os sujeitos envolvidos também são aceleradamente múltiplos e com frequência contraditórios (MANCEBO, 2003, p. 77).

Reforçar essa relação entre a realidade objetiva e organização subjetiva, presente na citação de Mancebo é muito importante para este trabalho, a fim de que se possa perceber a relação dialética entre o mundo objetivo, que é histórico e social, e a subjetividade. Entender esta relação é fundamental para a construção do conceito de subjetividade a ser tratado, pois, há muito, conforme destacado anteriormente, o fenômeno psicológico vem sendo colocado

como algo natural, visto de forma abstrata, percebida ora como manifestação de processos internos, ora como produto de vivências externas, mas sempre visto de forma abstrata e naturalizante (BOCK, 1997).

Assim, procurar entender como se dá a relação dialética entre a subjetividade e a materialidade histórico-social, superando as dicotomias interno/externo, psíquico/orgânico, individual/social, comportamento/vivências subjetivas, tão presentes na história da psicologia, é fundamental para compreensão do fenômeno psíquico na contemporaneidade. Desse modo, para um maior entendimento das repercussões do mundo do trabalho na subjetividade do trabalhador faz-se necessário a análise e o entendimento do mundo material/social na contemporaneidade.

3 O TRABALHO, AS MUDANÇAS NO MODO DE PRODUÇÃO E SEUS IMPACTOS NA SUBJETIVIDADE E NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Considerando os argumentos citados anteriormente, faz-se fundamental a compreensão do mundo material/social para a compreensão da subjetividade, uma vez que ambos se relacionam dialeticamente. E analisar o mundo material/social na contemporaneidade, implica analisar as formas de produção e, mais especificamente, o trabalho, pois este ocupa papel importante e central na vida dos homens. Falar de trabalho é falar de prazer, de sofrimento e até da constituição do próprio homem, porque é a partir da atividade consciente de transformação do mundo que o ser humano adquiriu o reflexo consciente da realidade e desenvolveu suas funções psíquicas superiores (VYGOTSKY, 1995 [1931]).

Importa, assim, fazer uma análise mais detalhada das transformações no mundo do trabalho e da evolução dos modelos de produção. Concomitantemente, avaliam-se como as diversas mudanças nos modos de produção impactam o mundo do trabalho, a subjetividade e a saúde do trabalhador de forma geral e, posteriormente, especificamente os seus impactos no serviço público e na subjetividade e saúde dos servidores, por se entender que as condições históricas, sociais e econômicas estão inseridas em seu aspecto macro inicialmente, para depois se seguir às especificidades do objeto de estudo.

Vale destacar que a evolução de um modo de produção para outro não significa, necessariamente, que o modo de produção anterior foi superado, pois eles podem coexistir paralelamente, mesclarem-se e, até mesmo fundirem-se.

A análise será feita a partir do surgimento do capitalismo, pois, de acordo com Borges e Yamamoto (2014), baseados em Marx (1983), é com o surgimento do capitalismo que se constrói e consolida uma mudança mais visível na reflexão sobre o trabalho. Antes desse período, isto é, na antiguidade e na idade média, a ética do trabalho era outra:

[...] não oferecendo referências no sentido de fazer o trabalho um tema de importância capital, fato que só ocorreria mais tarde com a emergência da sociedade industrial (e seu arranjo institucional correspondente) e com teorizações de grandes cientistas sociais sobre o trabalho (BENDASOLLI, 2007, p. 32).

Nesse sentido, uma vez que o início do recorte do trabalho será a partir do surgimento do capitalismo, faz-se necessário ressaltar o que demarca o surgimento da produção capitalista.

[...] a atividade de um número maior de trabalhadores, ao mesmo tempo, no mesmo lugar (ou, se quiser, no mesmo campo de trabalho), para produzir a mesma espécie de mercadoria, sob o comando do mesmo capitalista, constitui histórica e conceitualmente o ponto de partida da produção capitalista (MARX, 1983, p. 257).

Os autores Borges e Yamamoto (2014) destacam que esses dois fenômenos, isto é, a ocupação pelo mesmo capital individual de um grande número de operários e o fornecimento de produtos em grande quantidade, ocorreram com o surgimento da manufatura que, por sua vez, pressupõe um adiantado processo de acumulação do capital.

A partir desse momento da história, isto é, da primeira revolução industrial, que marca o início da modernidade, em meados do século XVIII na Inglaterra, os donos do capital e dos meios de produção, iniciam a contratação de homens “livres”, e desprovidos dos meios de produção, que vendiam sua “mão de obra”, isto é, sua força de trabalho, sua única mercadoria disponível, para poder sobreviver. Desde então, os trabalhadores, para o capitalismo nascente, tornam-se mercadorias com valor de uso na produção.

Ser mercadoria significa representar um valor de uso (quando sua utilidade é acessível ao ser humano) e um valor de troca. Em outras palavras, a situação socioeconômica tornou necessário ao indivíduo, desprovido de tudo, vender o seu trabalho, e, ao capitalista, adquiri-lo, com meio de dar prosseguimento à produção de outras mercadorias, o que, sendo valor de troca, permite crescer seu capital. Nessa realidade, fundou-se a noção de contrato de trabalho, recriando-o na forma de emprego assalariado (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 28).

Surge, a partir disto, o conceito de emprego, ou seja, a venda da força de trabalho como mercadoria, regulado por um acordo contratual (de caráter jurídico), que se tornou central nas sociedades modernas.

O trabalhador, que não possuía os meios de produção, vendia apenas sua força de trabalho, mas sem direito ao produto final, uma vez que este pertence aos donos do meio de produção, ao capitalista. Dessa forma, o trabalhador ao vender sua força de trabalho, como qualquer mercadoria, realiza, no ato da venda, o valor de troca, alienando o valor de uso no que produziu. Para obter maior lucro, o capitalista prolonga o uso da força de trabalho em seu benefício, obtendo o lucro da diferença do que pagou e a quantidade de trabalho recebido. A este mecanismo de aumentar o lucro através da exploração da mão de obra do trabalhador Marx chamou de mais valia.

Portanto, a mais valia é o “prolongamento do processo de formação de valor, ou seja, resulta de um excedente quantitativo de trabalho na duração prolongada do processo de produção” (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 29). Ampliar a mais valia é interessante para o capitalista, pois aumenta o seu lucro.

A princípio amplia-se a mais valia estendendo a jornada de trabalho, é a chamada exploração extensiva. Segundo Merlo e Lapis (2007), nessa primeira fase do capitalismo, uma vez que os trabalhadores não dispunham de um efetivo sistema de proteção social, as jornadas de trabalho intensificavam-se, chegando a uma carga horária diária que variava de 12 a 15 horas de trabalhos diárias.

No entanto, o prolongamento da carga horária é limitado concretamente pelo tempo que uma pessoa pode trabalhar e pelas relações sociais, o que gera a necessidade de criar métodos de trabalho, de produzir, que aumentem a produção de mercadorias, exigindo menor quantidade de trabalho, dentro do período de tempo trabalhado. Este tipo de aumento da produção, que exige menos quantidade de trabalho, porém maior produção em menos tempo, é chamado por Marx de mais valia relativa.

Procurando-se, desse modo, aumentar a mais valia relativa foi adotada a divisão, a decomposição das tarefas, a especialização e a mecanização do trabalho. Assim, se anteriormente os trabalhadores produziam de forma artesanal, ou atuavam como vassalos dos senhores de terras, tendo o conhecimento de todo o sistema de produção, com a aglutinação dos trabalhadores dentro das fábricas passou a haver uma maior divisão dos trabalhos, uma maior especialização e o uso de máquinas, visando a uma maior produtividade e a ampliação da mais valia relativa, porém, tornando a prática laboral mais pobre e expropriada do saber-fazer.

Vale destacar, conforme colocado por Bendasolli (2009), que o fato de ter havido a divisão racional do trabalho desde que o capitalismo e seu modo de produção foram inaugurados não quer dizer que isso aconteceu “porque tinha necessariamente de acontecer”, ou que isso ocorreu devido à “natureza humana”. Em vez disso, a divisão do trabalho aconteceu porque um conjunto de práticas e discursos foram sendo paulatinamente instituídos, respaldados e assegurados pela sociedade.

Percebe-se, dessa maneira, que as novas formas de trabalhar, trazidas pelo capitalismo, exigiram toda uma série de mudanças na forma de concepção de homem, do trabalho e da sociedade como um todo. Para Anthony (1977) a construção desse *homo economicus*, que surgiu com a modernidade, exigiu o desmantelamento do sistema de pensamentos, conceitos, compreensões e percepções medievais. Fazia-se necessário, portanto, que houvesse não só uma aceitação, mas também submissão às novas formas de produção para que o regime de acumulação se sustentasse.

Um regime de acumulação, segundo Harvey (2012, p. 117):

Descreve a estabilização, por um longo período, da alocação do produto líquido entre consumo e acumulação; ele implica alguma correspondência entre a transformação tanto das condições de produção como das condições de reprodução de assalariados. Um sistema particular de acumulação pode existir porque seu esquema de reprodução é coerente.

No entanto, para que o esquema de reprodução funcione faz-se necessário que os comportamentos de todo tipo de indivíduos-capitalistas, trabalhadores, funcionários públicos, financistas e toda espécie de agentes político-econômicos assumam alguma modalidade de configuração que mantenha tal regime de acumulação funcionando. Necessário haver, portanto, de acordo com Lipietz (1986), citado por Harvey (2012, p. 117):

[...] uma materialização do regime de acumulação, que toma a forma de normas, hábitos, leis, redes de regulamentação etc. que garantam a unidade do processo, isto é, a consistência apropriada entre comportamentos individuais e o esquema de reprodução. Esse corpo de regras e processos sociais interiorizados tem o nome de modo de regulamentação.

Portanto, para que o regime de acumulação se mantenha, mesmo que temporariamente, importa que o modo de regulamentação funcione adequadamente. E, para que o modo de regulamentação funcione adequadamente, deve ser aceito e interiorizado como verdade pela sociedade e pelos indivíduos que a compõem. Ressalte-se, entretanto, conforme coloca Bendasolli (2009), que não é pela correspondência com o mundo nem pela coerência interna do constructo linguístico que uma determinada rede de crenças e desejos é sustentada como verdadeira. Ela é sustentada como verdadeira, porque há acordos pragmáticos que podem se basear em violência simbólica, força ou persuasão.

Tais acordos pragmáticos são ‘comodidades’ que melhor atendem, nesse caso, aos interesses de novos grupos controladores. ‘Novos’ quando pensamos na formatação da versão moderna do capitalismo no século XVIII. Mas os interesses desses ‘grupos’ só se fizeram alterar ao longo do tempo, estando sempre presentes (BENDASOLLI, 2009, p. 5).

Ora, então, para que o modo de regulamentação trazido pelo capitalismo funcionasse adequadamente, a condição primordial era mudar, através de acordos pragmáticos, as formas de percepção do mundo de algo estável, ordenado e organizado pela vontade divina, para algo mais fluido, dinâmico, onde as pessoas possuísem chances de “crescer” através do seu esforço próprio. Era preciso mudar a ordem das coisas. Adotou-se o liberalismo para mudar a ordem feudal e para garantir a nova ordem que se instalava.

Ao mudar a concepção de mundo, a ideologia liberal torna o homem um ser produtivo e responsável pelo seu bem-estar. O trabalho duro passa a ser requisito para o sucesso. “Isso contribuía, também, para criar docilidade e disciplina naqueles que pelo trabalho duro ‘falharam’. Dessa forma, os trabalhadores eram atraídos por mais salários ou recrutados pela pobreza” (BORGES;YAMAMOTO, 2014, p. 29).

A adoção do liberalismo, como se percebe, abriu caminho retirando do seu encaixe os possíveis impeditivos morais que a antiguidade e a teologia medieval haviam impostos à atividade econômica e deixando o homem livre. O “ser” do homem não é mais encontrado em Deus, na razão e na comunidade, mas num ímpeto à troca, na otimização dos interesses e da riqueza pessoal (BENDASOLLI, 2009).

No entanto, se por um lado o liberalismo torna o homem livre, por outro, faz-se necessário que ele se submeta às disciplinas necessárias que a fábrica exige, que ele interiorize uma ideologia que valorize o trabalho para que o modo de regulamentação funcione, conforme destacado anteriormente. Importa, assim, exercer o controle sobre a força de trabalho, mas, além disso, faz-se necessário também que as pessoas queiram trabalhar, para que haja mão de obra disciplinada às atividades da produção.

Fundamental era que o homem sentisse interesse em trabalhar, superando apenas as necessidades de sustento, que valorizasse o trabalho em relação ao ócio, pois a sobrevivência da noção do “livre contrato” do modelo capitalista dependia da adaptação dos trabalhadores a essa nova realidade. Desse modo, transformar o autointeresse em valor moral, criar uma espécie de contrapartida moral à descrição econômica e científica do trabalho era, enfim, necessária uma ideologia do trabalho, pois, a ideologia é um sistema moral que leva as pessoas a agirem de determinado modo e a concordarem com este tipo de ação (ANTHONY, 1977).

Além disso, conforme destaca Bendassolli (2007), surgia um problema de conexão entre dois sistemas, o econômico-liberal, com suas descrições mecânicas e “neutras” do mercado e dos impulsos egoístas à troca pecuniária, e o moral-religioso, onde residem as injunções sobre os comportamentos ideais, como, por exemplo, de que a ação humana não deve perder de vista o bem comum. A solução para estes problemas foi descrita por Max Weber, em sua obra clássica *A ética protestante e o espírito do capitalismo*, publicado entre 1904 e 1905, que viu a conciliação para esses problemas na fusão do conceito de vocação protestante com o de autointeresse necessário aos novos tempos do capitalismo. O nome dessa fusão ficou conhecida como ética protestante do trabalho.

O autor Weber (2004) demonstra, em seu livro, que o protestantismo ofereceu um referencial útil para resolver as contradições do modelo perante as exigências apresentadas ao trabalhador recorrendo a formulações ideológicas. “Não se trata de derivar o capitalismo do protestantismo - essa não foi certamente a ideia de Weber, mas de salientar a importância da relação que se estabelece entre o ascetismo puritano e uma maneira metódica de conduzir a vida dele derivada” (BENDASSOLLI, 2007, p. 88). Assim, no seu livro, Max Weber estabelece uma afinidade entre certas concepções protestantes e o estilo de conduta de vida necessário ao capitalismo.

Contudo, a questão da adoção do protestantismo trazia uma ética útil ao capital, ao pregar que a questão da vocação é um chamado de Deus para a realização do trabalho ou uma missão, valorizando, assim, o cumprimento do dever como único caminho para satisfazer a Deus e/ou para conseguir a salvação, concebendo a profissão como algo divino. Para Weber, portanto, a profissão era tratada como se fosse uma vocação, e, a partir dessa concepção, surgem suas respectivas conotações de dever, método, disciplina, etc.

Dessa forma, quanto mais duro o trabalho, mais merecedor da graça divina é aquele que trabalha. A riqueza, a abundância era advinda desse trabalho duro sendo que tal formulação emprestou legitimidade à distribuição de riqueza e tranquilizou a mente dos ricos. Foi esse processo de elaboração ideológica do que seja o trabalho e de justificação do esforço e da submissão, incluindo sua própria exaltação, que Anthony (1977) designou de ‘glorificação do trabalho’ e, outros autores de construção da ética do trabalho. Dessa forma, o trabalho não é apenas uma necessidade, mas algo positivo que deve ser realizado para a maior glória de Deus e preservação da alma do indivíduo.

Em síntese, o trabalho foi concebido como uma categoria central que os indivíduos devem tomar como prioridade em suas vidas, porque deverá prover a abundância geral e o sucesso individual. Por isso, deve ser exercido de forma planejada, padronizada e disciplinada. Esse trabalho vale tanto mais quanto seja produtivo (e não pelo seu conteúdo). Para atingir esses alvos (valores sociais), é tratado como uma mercadoria, simplificado, exigindo requisitos mínimos de qualificação, mas dedicação máxima. As bases de poder no espaço de trabalho, sustentam-se na propriedade do capital e dos meios de produção do saber fazer e das possibilidades de conceder recompensas e punições nas mãos de uma minoria (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 31).

Percebe-se, então, até aqui, dois fundamentos da moderna centralidade do trabalho: o primeiro, que advém do liberalismo, em que se dá a abstração do trabalho, seu postulado como objetivação do valor econômico e origem da propriedade individual; e, o segundo, advindo da ética protestante, onde o trabalho é descrito como dever,

responsabilidade sobre si, matriz disciplinar e de renúncia e fonte de salvação pessoal, seja em sentido religioso estrito- salvação da alma- ou no sentido secularizado de salvação como sucesso pessoal terreno (BENDASSOLLI, 2009).

Para além dessas construções ideológicas, se tem de forma muito clara, duas posições muito bem traçadas. Uma, do detentor do meio de produção, do capitalista, que precisa controlar a sua força de trabalho, e a do trabalhador que, mesmo com toda a construção ideológica resiste às imposições feitas pelo capital e ao controle que tenta se estabelecer.

Em relação ao controle da força de trabalho, pelos detentores dos meios de produção, para garantir maior lucro, Harvey (2012) destaca que a disciplinação da força de trabalho, ou o controle do trabalho, é uma questão complicada pois envolve uma mistura de repressão, familiarização, cooptação e colaboração, elementos que precisam ser organizados não apenas nos locais de trabalho, mas na sociedade como um todo. Assim, socializar o trabalhador no capitalismo envolve o controle social amplo das capacidades físicas e mentais. Para isso, cultiva-se, através dos meios de comunicação de massa, instituições religiosas e educacionais e pelos vários setores do aparelho do estado, a ideologia dominante através de educação, treinamento, a persuasão, a mobilização de alguns sentimentos sociais (tais como: a ética do trabalho, a lealdade aos companheiros e o orgulho local ou nacional) e de propensões psicológicas (como a busca da identidade através do trabalho, a iniciativa individual ou a solidariedade social).

Por outro lado, o dos trabalhadores, fica claro que o fato de haver toda uma construção ideológica não eliminou as reais contradições nem as insatisfações e a capacidade de reação dos trabalhadores, pois, como afirmam Borges e Yamamoto (2014, p. 32): “a história do desenvolvimento capitalista é, também, a história da resistência dos trabalhadores” Devido às péssimas condições de trabalho, às exigências feitas, alienação e ao embrutecimento gerado pelas novas formas de produção, os trabalhadores criaram estratégias de resistência, visando resistir ao poder do capital.

Vale destacar que as exigências da época da primeira revolução industrial para aumentar a mais valia e a mais valia relativa, conforme mencionado anteriormente, eram demasiadas e ainda não se contava com sindicatos fortes. A intervenção do Estado, como regulador das relações sociais entre capital e trabalho, ainda era muito tímida. Assim, além do aumento das horas de trabalho, eram comuns as más condições e a exploração exorbitante dos trabalhadores. Além disso, no que diz respeito às novas formas de produção, a divisão do

trabalho, o uso das máquinas e a expropriação gradual do saber-fazer do trabalhador engendrava o empobrecimento e a alienação do trabalho.

No que diz respeito ao empobrecimento do trabalho, segundo Sennet (2003), o próprio Adam Smith em seu livro *A riqueza das nações* falava sobre o empobrecimento e embrutecimento causado pela divisão do trabalho, alertando que a decomposição das tarefas condenaria os trabalhadores a um dia de tédio mortal, horas após horas passadas num serviço mesquinho. A partir de determinado momento, segundo Smith, a rotina torna-se autodestrutiva porque os seres humanos perdem o controle sobre seus próprios esforços; e a falta de controle sobre o tempo de trabalho significa morte espiritual. Por tudo isso, a rotina industrial ameaçava o caráter humano em suas profundezas. “Smith equiparava o surgimento dos mercados e a divisão do trabalho com o progresso material da sociedade, mas não com seu progresso moral” (SENNET, 2003, p. 42).

Em relação às más condições de trabalho e exploração dos trabalhadores, ao demonstrar a intensificação do trabalho nesse estágio do capitalismo, Marx, em *O Capital* (1983) demonstra como as condições de trabalho afetavam a saúde do trabalhador e da força de trabalho através das várias doenças que os acometiam e que, de forma frequente, os levavam à morte: doenças pulmonares, cutâneas, cardíacas e respiratórias. Eram comuns, também, os acidentes de trabalho que chegavam a mutilar e a matar homens, mulheres e crianças. Além disso, era comum o despotismo fabril que se materializava, constantemente, em agressões físicas, ameaças, castigos, multas e demissões.

Desse modo, os trabalhadores, não aceitaram passivamente as imposições feitas pelo capital. Borges e Yamamoto (2014) destacam que o sistema de “cooperação”, ao colocá-los no mesmo ambiente de trabalho, criou, ao mesmo tempo, as condições necessárias à construção de consciência de classe dos próprios trabalhadores estimulando o desenvolvimento da organização trabalhista. Assim, nos países europeus desenvolvidos, o final do século XVIII e o século XIX, foram marcados pelo desenvolvimento do movimento sindical, influenciado principalmente pelas ideias Marxistas, e, também, anarquistas.

Assim, as estratégias de resistência dos trabalhadores se davam de diversas formas que vão desde a sabotagem (danificação das máquinas), para dificultar o desenvolvimento do processo de trabalho e de produção, atrasos e absenteísmo, até a ocorrência de greves.

A resistência dos trabalhadores, segundo Merlo e Lapis (2007) se apoiava em dois pilares fundamentais: o desconhecimento dos empregadores quanto ao conteúdo do trabalho, que era transmitido de geração em geração, sem registro ou documentação; e a complexidade da maquinaria incipiente. Nesse contexto, os trabalhadores possuíam certo controle sobre o

processo de trabalho no que diz respeito às pausas, aos movimentos e aos tempos de realização das tarefas, mesmo com a vigilância constante do contramestre, do capataz e do patrão.

Nota-se, portanto, que apesar da diminuição do saber-fazer dos operários, não se pode dizer que houve uma desqualificação generalizada do trabalhador. Embora o operário fosse especializado em uma parte do trabalho em relação ao todo, pelo parcelamento das tarefas ele ainda possuía o conhecimento daquela parte que lhe cabia. O andamento do trabalho de uma fase de produção para outra dependia da coesão entre as atividades e necessitava que os operários realizassem o transporte dos materiais à próxima fase. Essa dependência do trabalho vivo se configurou como um entrave para o capital, acarretando em altos custos de produção e dificuldades de realização de uma produção elevada.

Dessa maneira, uma vez que se falou da resistência dos trabalhadores e da influência do Marxismo sobre a criação da consciência de classes, importante destacar as concepções de Marx, pois, conforme relatado por Bendassolli (2009), o momento máximo da invenção da centralidade do trabalho ocorre com Hegel e, decisivamente, com Marx, para quem o sujeito é transformado em um “sujeito do trabalho”, além de ser a ética da centralidade do trabalho que mais importa para esta pesquisa.

O conceito de trabalho para Marx, que o considera uma categoria social estruturante, se apoia sobre dois postulados principais que vão se alternando ao longo de sua obra: um postulado filosófico-antropológico no qual o trabalho produz a própria condição humana; e, o segundo, o econômico, de acordo com o qual o trabalho é responsável pela origem do valor, que ele o faz retomando a tradição da teoria econômica clássica de Adam Smith e, principalmente, de David Ricardo.

Em relação ao primeiro sentido, Marx considera que o homem se diferencia dos demais animais à medida que produz sua vida material e nesse processo se expressa. Marx, então, a partir disso:

[...] redescreve o sujeito a partir do trabalho; o sentido da existência provém do trabalho; a consciência é uma consciência do trabalho *par excellence* - o homem é um *animal laborans*. O trabalho se torna central não apenas do ponto de vista subjetivo, vale dizer do ponto de vista da identidade, do sentido para a existência e da autorrealização. Ele se torna central igualmente do ponto de vista objetivo: sua concretude é responsável pela própria produção e reprodução da sociedade (BENDASSOLLI, 2009, p. 24).

Nota-se, a partir desse argumento, que para Marx o trabalho é estruturante do próprio homem, em um sentido antropológico e ontológico. Ou seja, o sujeito do trabalho,

apresentado por Marx, é um sujeito que trabalha e cujo sentido da existência é, em grande parte, extraída desse ato de trabalhar. No entanto, o capitalismo alienou o homem em seu trabalho, impedindo sua expressão, sua identificação com o produto e o controle dos meios de produção.

Nesse sentido, o caráter fragmentado das tarefas retira as possibilidades de identificação do trabalhador com o produto final de seu trabalho interligando-se, assim, a concepção de força do trabalho como mercadoria à alienação do trabalho.

O trabalhador não detém os meios de produção, não tem controle sobre o produto nem sobre o processo de trabalho e, portanto, são suprimidos seu saber fazer e suas possibilidades de identificação com a tarefa e com o produto. O parcelamento das tarefas subtrai, também, o atributo da inteligência do trabalho. Enquanto o trabalho deveria humanizar o próprio homem, de fato o subdivide (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 33).

Além disso, Marx, em *O capital* (1983), afirma que o capitalismo criou o atributo da monotonia ao trabalho, ligada à excessiva simplificação e eliminação da qualificação do trabalhador. Destaca, ainda, que a exploração acontece como característica inerente própria do sistema capitalista e que o trabalho deveria ser humanizador, não alienado, digno, que garantisse ao ser humano a satisfação de suas necessidades, racional e que se constituísse na principal força na vida dos indivíduos.

Vale destacar, também, que, para Marx, a história da humanidade é a história das relações de produção, e os modos de produção caracterizam cada estágio da história da humanidade. Assim, o trabalho é, ao mesmo tempo, estruturante para o indivíduo e para a sociedade.

O segundo postulado de Marx sobre o trabalho é o econômico. Neste caso, a análise marxista demonstra que o trabalho é, ao mesmo tempo, concreto e abstrato - sendo que é o trabalho abstrato que é usado como fonte de valor, e, também, da extração da mais valia.

Portanto, encontra-se em Marx o terceiro fundamento da centralidade moderna do trabalho: a criação de um sujeito cuja existência depende dos referentes ligados ao trabalho e cujo sentido à existência, a autorrealização e a transformação social dependem da passagem pelo trabalho (BENDASSOLLI, 2009, p. 25).

Desse modo, o movimento trabalhista cresceu durante o século XIX, influenciado pelas ideias marxistas, principalmente nos países centrais do capitalismo, tornando mais

organizada não só a resistência à exploração, como tornou mais complexas as relações dentro da fábrica.

Toda essa complexidade, aliada à evolução dos meios produtivos, à concentração financeira que, no nível da produção se traduzia em concentração técnica, e a adoção do uso da eletricidade, gradativamente passou a alimentar os motores das fábricas, além da influência do positivismo, com base em ideias iluministas que valorizavam a razão, a objetividade, o desenvolvimento científico e as evidências empíricas e sensíveis, engendraram o contexto ideal para o surgimento da Segunda Revolução Industrial (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

A Segunda Revolução Industrial aconteceu, então, no final do século XIX e início do século XX, nos EUA, e teve como característica a administração científica do trabalho e a produção em série. “Foi a época da difusão do modelo taylorista/fordista de organização do trabalho e da produção, da extrema especialização das tarefas e da racionalização do trabalho” (MERLO; LAPIS, 2007, p.62).

O Taylorismo, ou a administração científica do trabalho, proposta pelo engenheiro Frederick W. Taylor caracterizou-se não por introduzir grandes mudanças na base técnica do processo de trabalho, mas sua preocupação foi com o desenvolvimento dos métodos e organização do trabalho, visando aumentar a produtividade dos trabalhadores e diminuir a “cera” no serviço, adotando métodos científicos padronizados no ambiente laboral.

Taylor percebeu que, à época, não havia padronização na forma de trabalhar dos operários, cada um executava uma mesma atividade à sua maneira, coexistindo, na mesma fábrica, diversas maneiras de executar uma mesma tarefa, que, geralmente, eram transmitidas de forma oral de trabalhador a trabalhador ou aprendidos por intermédio da observação. Essa forma de trabalhar, no entanto, abria margem para um maior domínio do trabalho pelos trabalhadores, mas uma menor produtividade. Prêmios, ameaças e sanções não obtinham os resultados esperados.

Além disso, Taylor observou que os patrões ignoravam os conteúdos das atividades e o tempo necessário para a execução de cada tarefa e, enquanto isso permanecesse, ou seja, enquanto os trabalhadores controlassem suas atividades e detivessem o conhecimento do processo de trabalho, não seria possível diminuir os tempos ociosos e o “fazer cera”, que tanto atrapalhavam a produtividade (MERLO; LAPIS, 2007).

Assim, Taylor propôs a “substituição dos métodos tradicionais, oriundos da experiência prática, pelos científicos, com a adoção do método dos tempos e movimentos para eliminar movimentos desnecessários e substituir os lentos e ineficientes por rápidos” (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 36).

Dessa forma, pela observação, pela descrição e pela medição, seria possível simplificar as operações, eliminar movimentos desnecessários, lentos e ineficientes e encontrar o “melhor movimento”, o mais certo e mais rápido, padronizando-o e tornando-o comum a todos os operários que realizavam a mesma tarefa. Merlo e Lapis (2007), esclarecem que embora a cronometragem já houvesse sido utilizada para coordenar e acelerar o trabalho, com Taylor, o estudo do tempo, associado ao estudo dos movimentos, levou à busca do único e melhor método de execução como norma a ser seguida permanentemente na empresa.

Portanto, a partir do estudo dos tempos e movimentos consolidou-se exponencialmente a divisão entre saber e fazer; entre a concepção, o planejamento e a execução do trabalho; entre o trabalho intelectual da gerência e o trabalho manual dos trabalhadores. Dessa maneira, empobrecia-se a atividade do trabalhador tornando-o um mero executor de movimentos padronizados e repetitivos, que não exigiam pensamentos. Segundo Sennet (2003), Taylor acreditava que a maquinaria e o projeto industrial poderiam ser extremamente complexos numa grande empresa, mas não havia necessidade de os trabalhadores compreenderem essa complexidade. Na verdade, quanto menos os trabalhadores fossem “distraídos” pela compreensão do projeto, do todo, mais eficientemente poderiam se ater aos seus próprios serviços: o trabalhador, então, deveria ser poupado de pensar para que pudesse repetir os movimentos ininterruptamente, ganhando em rapidez e exatidão.

Dessa forma, o trabalho foi decomposto em parcelas cada vez menores, elementares e simplificadas, o que contribuiu para fragilização da subjetividade do trabalhador, tornando-o parte da máquina, e intensificando o processo de exploração, alienação e empobrecimento do trabalho. Logo, as aplicações dos princípios da administração científica conduziram à máxima coisificação do trabalho e do trabalhador, que passaram a ser tratados como um entre outros fatores de produção. Borges e Yamamoto (2014) destacam que esse nível de radicalização dos citados princípios simplificou o trabalho, reduziu os requisitos de qualificação e retirou o sentido de velhos valores, como a hierarquia por idade ou experiência.

O planejamento do trabalho pelos engenheiros de produção teve como embasamento as mesmas ideias de necessidade de aproveitamento máximo do tempo, entre outros recursos, buscando um rendimento máximo do trabalho e, ao mesmo tempo, as condições físicas necessárias para tornar o esforço fisiologicamente suportável. Perseguiam, assim, os mesmos valores do trabalho validados pelo protestantismo ascético, porém revestidos de racionalidade científica, expressa na metodologia de

pesquisa utilizada, com a observação, o registro e a análise do comportamento. Terminaram intensificando o parcelamento das tarefas e as exigências por eficiência, bem como os atributos de monotonia e a falta de conteúdo do trabalho (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 37).

Vale destacar, no entanto, que os trabalhadores reagiram a esse empobrecimento do trabalho, sabotando os estudos de tempo-movimento através de greves e ignorando as especificações de métodos e processos, sempre que entravam em conflito com seus próprios interesses.

E embora considerando a resistência dos trabalhadores, o taylorismo se expandiu e a sua ampliação, difusão e consolidação deram-se, a partir de 1910, pela associação com os métodos utilizados pelo engenheiro norte-americano Henry Ford (MERLO; LAPIS, 2007).

Ford também utilizava os mesmos métodos de separação do trabalho, controle dos tempos de produção, utilizados por Taylor, mas intensificou a parcialização das tarefas e a divisão do trabalho implantando a esteira rolante em suas fábricas de automóveis, o que acabou se tornando comum em outras indústrias, também. Acontece que, se Taylor implantou o estudo do tempos e movimentos diminuindo “os movimentos desnecessários”, a conexão entre as diferentes tarefas ainda não tinha sido efetivada, o que fazia que se perdesse tempo na passagem de uma fase do processo para a outra. A esteira rolante, assim, foi a saída ideal para aumentar a produtividade entre as diversas etapas, pois, “desfilava entre os operários colocados lado a lado na linha de montagem, unindo tarefas individuais sucessivas, fixando uma cadência regular de trabalho e reduzindo o transporte entre as operações” (MERLO; LAPIS, 2007, p. 64). O operário, portanto, passou a ficar ainda mais “refém” do ritmo imposto pela cadência das máquinas e à rotina, passando a executar, repetidamente, um mesmo movimento. A cadência da máquina, então, passou a estabelecer o ritmo e não mais a supervisão humana direta.

Tais práticas possibilitaram uma enorme diminuição do tempo de produção, aumento da quantidade produzida e redução no preço dos produtos. Entretanto, Ford percebeu que se a produção aumentava, seria necessário que aumentasse o consumo, também. Fazia-se necessário ampliar os mercados e para isso seria concebido um novo padrão de rendimento dos trabalhadores. Os trabalhadores, portanto, também precisariam consumir os produtos que eram fabricados. Dessa forma, segundo Harvey (2012, p. 121):

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era sua visão, seu reconhecimento explícito de que a produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência de trabalho, uma nova estética e uma nova

psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.

Para isso, Ford implantou o dia de trabalho a cinco dólares, o dobro do salário, até então, com oito horas. O que se perdia em custos de produção, ao adotar-se esta sistemática, ganhava-se nas vendas em massa.

Os autores Borges e Yamamoto (2014) destacam que a política do “*five dollars day*” além de estar associada às intenções de mudança no consumo de Ford, visava, igualmente, a enfrentar os problemas internos da empresa relacionados ao gerenciamento do pessoal, pois eram comuns os problemas de indisciplina, absenteísmo, rotatividade, desinteresse pela produção e dificuldades de comunicação e adaptação dos imigrantes. Por conta desses problemas, a política salarial vinculava-se a outras iniciativas de gerenciamento de pessoal: o pagamento integral dos cinco dólares por dia dependia, portanto, não só da produção na fábrica, mas também dos hábitos de vida em geral do funcionário. Para Ford, era importante que os funcionários soubessem como gastar seu dinheiro adequadamente e, para tanto, foi criado um setor de assistência social que acompanhava a vida dos funcionários fazendo visitas, levantando hábitos dos trabalhadores na sua vida pessoal e na empresa. Os trabalhadores eram avaliados quanto a sua dedicação à família, aos cuidados com a casa, à aplicação ao trabalho, aos hábitos de poupança, ao uso de bebidas alcoólicas, entre outros aspectos. Aos trabalhadores imigrantes, muito aproveitados pelas fábricas, era ensinado o estilo de vida americano (“*american way of live*”) e o idioma inglês. Por conta dessas medidas, Ford foi bastante criticado por exercer um forte controle na vida de seus funcionários.

O Fordismo, dessa maneira, trazia a proposta, não apenas de uma nova forma de produção, mas de um novo modo de vida. Harvey (2012, p. 121), destaca que Gramsci, líder comunista italiano, observou que o americanismo e o fordismo equivaliam ao maior “esforço coletivo até para criar, com velocidade sem precedentes, e com uma consciência de propósito sem igual na história, um novo tipo de trabalhador e um novo tipo de homem” e que os novos métodos de trabalho eram “inseparáveis de um modo específico de viver e pensar a vida”. As questões de sexualidade, de família, de formas de coerção moral, de consumismo e de ação do Estado estavam vinculadas, ao ver de Gramsci, ao esforço de engendrar um tipo particular de trabalhador “adequado ao novo tipo de trabalho e de processo produtivo”.

Borges e Yamamoto (2014) destacam que o taylorismo e o fordismo são fenômenos complementares que se assemelham na maior parte de suas características e os classificam como abordagens integrativas, isto é, abordagens que negam o antagonismo entre

os interesses capitalistas e os dos trabalhadores. Vale destacar que para ambos, Taylor e Ford, a prosperidade do empregador deve ser acompanhada pela prosperidade do trabalhador, por isso a necessidade de pagar bons salários aos empregados e oferecer condições de trabalho adequadas. Além disso, o taylorismo/fordismo ofereciam a legitimidade científica que o fim do século XIX exigia e sofisticaram as dimensões concretas (tecnologia), socioeconômica e gerencial do trabalho.

[...] essas abordagens integrativas vieram substituir o papel de suporte ideológico ao capitalismo tradicional, oferecido inicialmente pelo protestantismo ascético, quando este declinou em aceitação e aprovação social. Ampliaram-se as bases de sustentação da concepção capitalista do trabalho. Isso não significa que as formulações a partir das religiões tenham sido extintas, mas que o argumento técnico-científico foi agregado. Tais contribuições que efetivaram a secularização da concepção do trabalho, conseguiram a adesão por parte dos empresários fabris e rejeição pelos trabalhadores (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 39).

Dessa maneira, essa integração buscada entre os interesses do capital e dos trabalhadores não foi alcançada pelo taylorismo/ fordismo, nem mesmo com os altos salários pagos, pois ambos se caracterizavam pela mecanização que trazia o esvaziamento do conteúdo do trabalho. Continuou havendo uma significativa resistência por parte dos trabalhadores.

O que se chama de modelo fordista, de acordo com Merlo e Lapis (2007), está intrinsecamente ligado ao modo norte-americano de trabalhar e viver consolidado pelo padrão de acumulação taylorista/fordista, pelo aumento salarial para estimular o consumo e, de certa maneira, o convencimento do trabalhador a submeter-se ao ritmo acelerado de trabalho, deixando o prazer para a vida e o consumo no pós-trabalho - e a necessidade de um novo tipo de Estado.

Importa destacar e reforçar, em relação ao modo de vida americana, que se consolidaram no mundo após a Segunda Guerra Mundial, as características marcantes de trabalho esvaziado e de incentivo ao consumo após o trabalho: o prazer que não era encontrado no serviço deveria ser substituído pela felicidade fora do trabalho, através do aumento do consumo, como uma meta ser perseguida. A felicidade, dessa forma, deveria se dar na busca por meio do aumento do consumo de mercadorias.

Em relação ao novo tipo de estado necessário para a implantação do taylorismo/fordismo, ele se deu após a crise de 1929, quando consolidou-se o intervencionismo estatal, apoiado nas políticas keynesianas.

Segundo Borges e Yamamoto (2014) Keynes considerava o capitalismo liberal incompatível com a manutenção do pleno emprego e da estabilidade econômica, assim suas ideias incentivaram a regulação do mercado pelo Estado e deram nova conotação ao consumo, entendendo-o como necessário à prosperidade. Além disso, outro ponto central na abordagem keynesiana da economia:

É a noção de ciclo progressista, ou virtuoso, no qual o consumo gera demanda de produtos, que gera empregos, e estes, por sua vez, mantêm ou aumentam os níveis de consumo. Tal ciclo progressista consiste em fazer girar ou movimentar os recursos econômico-financeiros. Para o ciclo ser mantido, demanda novos aumentos de produtividade do trabalho, o que é buscado na aplicação do taylorismo-fordismo, recuperando o modo de organização do trabalho da fase anterior dentro de novos marcos socioeconômicos (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 41).

A partir dos pressupostos keynesianos implantou-se, após a Segunda Guerra Mundial um novo modelo de desenvolvimento conhecido como o Estado do Bem-Estar Social (*Welfare State*), ou Estado-Providência, compromisso keynesiano, ou, ainda, compromisso fordista.

Esse novo modelo de desenvolvimento, para estudiosos como Lipietz e Neffa da escola regulacionista (ou institucionalista) francesa, apoiava-se, de acordo com Borges e Yamamoto (2014), no seguinte tripé:

1. organização do trabalho sustentada no taylorismo-fordismo;
2. regime de acumulação do capital sob a lógica macroeconômica, que requer o estabelecimento de um ciclo progressista da economia; e
3. modo de regulação de conflitos com larga institucionalização (legalização social, regras de mercado, orçamento público, etc.).

A aplicação desse modelo de produção levou a uma fase de acentuado progresso, crescimento econômico e redistribuição de renda nas décadas de 40 e 50 do século XX nos países centrais do capitalismo, fazendo essas décadas ficarem conhecidas como “era de ouro” do capitalismo. Nos outros países, mais subdesenvolvidos, tal modelo de produção foi tomado como um ideal a ser alcançado.

No que diz respeito à organização do trabalho deu-se, portanto, a consagração do modelo imposto pela administração científica, separando-se, claramente, a concepção das atividades, o desenho das tarefas, o controle e gerenciamento da operacionalização e execução do trabalho, inclusive nas áreas administrativas.

Mantinhm-se as contradições analisadas pelos teóricos marxistas. Ou seja, o trabalho continuava a ser tratado como uma mercadoria e com os atributos de alienação, monotonia e embrutecimento. Dessa forma, são mantidas as críticas sociais e o desinteresse do trabalhador pela tarefa em si. Além disso, a mão de obra disponível rareou, o que era causado pelo ideal do pleno emprego e pelo desfalque produzido pelas guerras, entre outras razões. O gerenciamento do trabalho tornou-se mais complexo (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 42).

Harvey (2012) destaca que o problema perpétuo de acostumar o trabalhador aos sistemas de trabalho rotinizados, inexpressivos e degradados nunca pôde ser completamente superado. Conforme já relatado, houve uma significativa resistência operária ao fordismo, uma vez que os trabalhadores sentiram a perda do seu saber-fazer, e, também, o peso de um trabalho mecanizado, rotinizado, o que continuava gerando um grande absenteísmo, aumento de paralisações e sabotagens. Em contraposição, houve considerável aumento de salário para amenizar temporariamente os problemas com a força de trabalho (NAVARRO; PADILHA, 2007). Merlo e Lapis (2007), destacam que as políticas de pleno emprego e de proteção social do Estado de Bem-Estar serviram para acalmar o movimento dos trabalhadores, intensificado, por um lado, pela quebra de autonomia e iniciativa, próprias do modelo taylorista/fordista e, por outro, desde a Revolução Russa, fortemente influenciado pelas ideias socialistas.

Foi necessário, portanto, que as corporações aceitassem, a contragosto, o poder sindical:

[...] particularmente quando os sindicatos procuravam controlar seus membros e colaborar com a administração em planos de aumento da produtividade em troca de ganhos de salário que estimulassem a demanda efetiva da maneira originalmente concebida por Ford (HARVEY, 2012, p. 129).

Além disso, devido a toda essa complexidade em relação ao gerenciamento, visto que o trabalhador tinha maior poder de barganha e era exigida qualidade de desempenho e de dedicação, fez-se necessário um apelo ideológico mais sutil à importância do trabalho. Reforça-se, deste modo, a ideologia gerencialista. Para Borges e Yamamoto (2014) a ideologia gerencial se caracteriza por diversos fios: ambiente reforçador, suporte técnico para medir, controlar, monitorar e reforçar o desempenho e continuada fonte de legitimação e autoridade. Já para Anthony (1977), conforme citado por Borges e Yamamoto (2014, p. 43):

a concepção gerencialista do trabalho diferencia-se da capitalista tradicional no que se refere à base de poder (de controle do trabalho), que deixa de ser exclusivamente a propriedade e busca outras formas de legitimação. Passa a necessitar da aprovação daqueles sobre quem é exercida a autoridade (o trabalhador) e requer o desmantelamento da base de poder anteriormente estabelecida. Anthony argumenta que as primeiras fundamentações do gerencialismo encontram-se na abordagem da administração científica com Taylor: havia mudança da base de poder que, aos poucos, se transferia da propriedade para o domínio da técnica e do saber. O

gerencialismo tem como eixos centrais a racionalidade econômica, os valores ligados ao crescimento econômico, a noção de progresso econômico, a profissionalização da gestão e a focalização da eficiência e da produtividade em vez de “lucro”, palavra banida mesmo na cultura dominante das sociedades industriais.

Surgem, portanto, diversas abordagens e teorias sobre a melhor forma de gerenciar, entre elas a burocracia, a teoria estruturalista das organizações, a administração por objetivos, entre outras, que procuravam responder a diversas perguntas, tais como: Como liderar? Como motivar? Como preparar os gestores? Como desenvolver as habilidades gerenciais? Como as organizações podem mudar para adaptar melhor os trabalhadores? Entre outras questões que surgiam frente à necessidade de gerenciar melhor uma “mão de obra” insatisfeita, que exercia um trabalho pobre e esvaziado de sentido, mas que devido à conjuntura pós-guerra da época era extremamente valiosa.

Ainda sobre a ideologia gerencialista, para Borges e Yamamoto (2014) ocorre um distanciamento da noção clássica de sucesso, como consequência do trabalho duro. O trabalho manteve seu papel instrumental para fins econômicos/salariais e também para possibilitar qualidade às relações interpessoais e de bem-estar. Dessa maneira, entre os principais valores da concepção gerencialista está a busca do progresso (incluindo a valorização da mecanização), que, por sua vez, viabiliza buscar no trabalho satisfação socioeconômica e interpessoal. Como a noção de progresso keynesiana criou um vínculo estreito entre consumo e trabalho, rompendo com as noções ascéticas da concepção capitalista tradicional, o “gerencialismo promove uma redução na centralidade do trabalho em comparação com as concepções referidas anteriormente (capitalismo tradicional e tradição marxista)” (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 43).

A experiência com o trabalho na segunda metade do século vinte assume um caráter ambíguo, segundo Bendassolli (2007), pois se por um lado já não parece garantir uma expressão segura da identidade, tendo em vista que seus próprios referentes foram sendo transformados, bem como as instituições que o sustentavam; por outro lado, ao mesmo tempo em que o trabalho não responde mais pela construção total da identidade, ele continua a ser a forma principal pela qual os indivíduos adquirem renda e organizam sua vida pessoal e social. A consequência dessa ambiguidade é o descompasso entre a permanência de uma tradição que fez do trabalho uma entidade central e a necessidade de mudanças na forma de concebê-lo na contemporaneidade, principalmente a diminuição das expectativas sobre sua participação como um fundamento seguro para a ancoragem da identidade pessoal.

Esse foi o quadro que permaneceu durante grande parte do século XX, porém, a partir de meados da década de 70 do século passado agravou-se a crise estrutural do capital, o que levou a procura por novas formas de trabalho, e reestruturação do capital. Desse modo, é sobre a crise do modelo taylorista/fordista e as novas formas de organização do trabalho que irá ser feita a discussão do próximo tópico.

3.1 A crise do taylorismo/fordismo, o toyotismo e as características do trabalho no século XXI

O taylorismo/fordismo, mesmo com toda a resistência dos trabalhadores, conseguiu se firmar como modelo de produção dominante e obteve bons resultados até meados dos anos 70, quando começa a dar sinais de esgotamento frente à crise estrutural vivida pelo capitalismo à época. Nesse período, segundo Merlo e Lapis (2007), a “era de ouro” do capitalismo, com crescimento econômico e relativa distribuição de renda, estava chegando ao fim.

Harvey (2012) relata que havia indícios de problemas sérios no fordismo já em meados dos anos 60. Para o autor, os anos de 1965 a 1973 tornaram cada vez mais evidentes a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo. Dessa forma, os países capitalistas passaram a vivenciar um período de crise, que se manifestou em diferentes instâncias. Segundo Antunes (2009, p. 35):

O entendimento dos elementos constitutivos essenciais dessa crise é de grande complexidade, uma vez que nesse mesmo período ocorreram mutações intensas, econômicas, sociais, políticas, ideológicas, com fortes repercussões no ideário, na subjetividade e nos valores constitutivos da classe-que-vive-do-trabalho, mutações de ordens diversas e que, no seu conjunto, tiveram forte impacto.

Para Borges e Yamamoto (2014), o modelo do Estado de Bem-Estar Social dependia, em larga escala, da intervenção do Estado na economia por intermédio dos gastos sociais públicos (salários indiretos) e do fundo público (financiador do capital). A incapacidade do Estado em atender à crescente dependência de sua participação na viabilização da produção em contexto de crise (produção excessiva com oferta desacompanhada da demanda) foi um dos vetores determinantes do definhamento do modelo. Além dessa explicação econômica, Borges e Yamamoto (2014), destacam outras causas, resumidamente:

- O déficit comercial nos Estados Unidos e na Europa a partir de 1961, que terminou por acentuar a pressão do capital sobre os salários, somado aos efeitos da Guerra do Vietnã sobre o dólar e à instabilidade financeira estadunidense, resultou no colapso do sistema de Bretton Woods e no declínio da hegemonia estadunidense;

- O estilo de gerenciamento do trabalho associado ao modo de organização taylorista-fordista conduziu as empresas a um gigantismo tal que estas perderam a flexibilidade necessária para acompanhar as tendências de mercado, assim como tornou a administração extremamente complexa e cara;

- As perdas em produtividade em decorrência da resistência organizada dos trabalhadores e da fuga espontânea dos empregados insatisfeitos com a monotonia no trabalho, com as acelerações do ritmo de trabalho e/ou o não atendimento de suas expectativas de recompensas socioeconômicas. Tal fuga manifestava-se de várias maneiras, como o absenteísmo, a rotatividade e o aumento dos refugos. Manifestava-se, ainda, na recusa juvenil ao trabalho industrial, em decorrência dos requisitos e características de seus postos, incompatíveis com a educação a que tiveram acesso;

- Os ganhos em produtividade sofreram queda em decorrência da expansão das lutas sindicais (fim da década de 1960) e do limite da capacidade do modo de organização do trabalho para combater os tempos mortos;

- O crescente processo de internacionalização da economia reduziu simultaneamente a hegemonia norte-americana e a eficácia das economias dos estados nacionais.

Harvey (2012) diz que, na superfície, todas essas dificuldades podem ser melhor apreendidas por uma palavra: rigidez. Havia problemas com rigidez de investimentos de capital fixo de larga escala, nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho, entre outros, e toda tentativa de superar esses problemas de rigidez esbarravam no poder da classe trabalhadora, gerando greves e problemas trabalhistas.

Frente a essas dificuldades e à recessão, começou a desfazer-se, então, o compromisso fordista/keneyiano entre Estado, empregadores e trabalhadores, dando início à Terceira Revolução Tecnológica, no começo da década de 70 do século passado. Em 1973, exacerbou-se esse quadro por causa da crise de petróleo. Consequentemente, como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capitalismo e do seu sistema ideológico e político, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho, a desmontagem do

setor produtivo estatal e um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho (ANTUNES, 2009).

Dessa forma, as organizações e o Estado, precisavam mudar os rumos e passaram a se reorganizar para superar a crise. O Estado de Bem-Estar Social não tinha mais como se sustentar e, desse modo, foram formuladas, também, novas estratégias empresariais visando a superação da rigidez. Nesse sentido, começa-se a reduzir os tamanhos das fábricas, que se tornaram gigantescas, conforme destacado anteriormente, e passa-se a trabalhar com o conceito de “fábrica enxuta”.

Os mercados e a produção internacionalizaram-se, comprometendo a regulação fordista. Inicia-se a procura por novas linhas de produtos e nichos de mercado, as fábricas começam a dispersar-se geograficamente mudando a produção para regiões onde as organizações sindicais fossem menos organizadas e os salários mais baixos, as fusões e as medidas para acelerar o tempo de giro do capital intensificam-se (MERLO; LAPIS, 2007).

Observa-se, também, o surgimento de um novo padrão de regulação mais flexível, atento às oscilações da demanda às exigências de qualidade e à diminuição de custos, características provenientes de uma nova fase de competitividade internacional (HARVEY, 2012). Dessa maneira, nessa nova fase capitalista, marcada por mudanças profundas e pela competitividade acirrada, as organizações investiram em mudanças de ordem tecnológica e organizacionais, que repercutiram negativamente nas relações e condições de trabalho.

Em relação às mudanças de ordem tecnológica passou-se a utilizar de forma mais intensa a microeletrônica, desenvolvendo a informática, a automação, a robótica e a telemática.

No que diz respeito à organização do trabalho, começaram a surgir, em diversas partes do mundo, novas formas de organização do trabalho “mais flexíveis” buscando a superação do taylorismo-fordismo, considerado muito rígido. Entre estas propostas destacam-se o modelo sueco, o modelo italiano e o modelo japonês, conhecido como toyotismo, sendo este o que conseguiu maior capacidade de propagação.

Desse modo, a forma de organização do trabalho batizada como toyotismo- que recebeu esse nome porque surgiu na fábrica de carros, Toyota, no Japão pós - 45, e é conhecida, também, como Ohnismo, de Ohno, engenheiro que o criou na fábrica da Toyota- se propagou muito rapidamente para as grandes companhias daquele país e, posteriormente, a partir dos anos 70, para outras fábricas ao redor do mundo.

Tendo como objetivos elevar a produtividade, reduzir custos e promover um controle preciso da qualidade, o toyotismo apresentou ao Ocidente técnicas, métodos e princípios de relações humanas e de participação no interior da empresa diferentes dos utilizados até então. Destacam-se o *Just-in-Time*, o *Kanban*, o *Kayzen*, os sistemas de sugestões, os círculos de controle de qualidade e os programas de *Total Quality Control*, este envolvendo fornecedores e subcontratados na luta pela qualidade (MERLO; LAPIS, 2007, p. 66).

Ao apresentar princípios e métodos compatíveis com as novas necessidades do capitalismo, isto é, métodos capazes de manter a eficiência sob condições de demanda restrita e com oscilações constantes, o toyotismo difundiu-se pelos diferentes países, e seus conceitos, integrados ou isoladamente, passaram a ser aplicados, trazendo uma alternativa para solucionar os problemas enfrentados pelo capitalismo ocidental.

O toyotismo trouxe, portanto, como objetivo maior de seu método produzir a baixos custos pequenas séries de produtos variados. A partir disso, a produção é voltada e conduzida diretamente pela demanda. É o consumo, dessa forma, que determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção em série e de massa do fordismo. A produção passa a sustentar-se na existência do estoque mínimo. O melhor aproveitamento possível do tempo de produção (incluindo-se também o transporte, o controle da qualidade e o estoque), é garantido pelo *just in time* - princípio basilar do toyotismo que determina que nada deve ser produzido, transportado ou comprado antes da hora exata, isto é, primeiramente se vende o produto para depois comprar a matéria-prima e posteriormente fabricá-lo ou montá-lo. O *kanban*, placas que são utilizadas para a reposição das peças é fundamental, à medida que se inverte o processo: conforme argumentado, é do final, após a venda, que é iniciado a reposição de estoques, e o *kanban* é a senha utilizada que demonstra a necessidade de reposição das peças/produtos (ANTUNES, 2011)

A meta a alcançar é a eliminação de tudo que for considerado “supérfluo”, dos “excessos gordurosos”, tudo aquilo que uma fábrica pode dispensar. Nasce, então, segundo Coriat (1994, p. 36), a fábrica “magra”, transparente e flexível que se opõe à fábrica fordista qualificada como “gorda”. O ponto forte dessa “fábrica mínima” é o *just in time* que organiza a produção de modo a fabricar os produtos apenas na quantidade e no momento de serem escoados, o que pressupõe estoque mínimo e número reduzido de operários (NAVARRO; PADILHA, 2007).

O conceito de horizontalização começa a ser trabalhado, diminuindo, assim, o âmbito de produção dentro das fábricas para estender às subcontratadas, “às terceiras”, a produção de elementos básicos, que no fordismo são atributos das montadoras.

Essa *horizontalização* acarreta também, no toyotismo, a expansão desses métodos e procedimentos para toda a rede de fornecedores. Desse modo, *kanban*, *just in time*, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, entre tantos outros elementos, propagam-se intensamente (ANTUNES, 2011, p. 34).

Para atender a essa demanda mais individualizada do mercado, no melhor tempo e “qualidade”, faz-se necessário que a produção seja sustentada num processo produtivo mais flexível, que permita a um trabalhador operar várias máquinas (em média cinco, na Toyota), rompendo com a relação homem/ máquina fundamental no taylorismo/ fordismo. Essencial, portanto, que o trabalhador fosse “polivalente”, altamente qualificado e “multiprofissional”.

Outra característica fundamental desse tipo de trabalho é que ele passa a ser realizado em equipe, rompendo com o padrão parcelar taylorista/fordista. Uma equipe de trabalhadores opera frente a um sistema de máquinas automatizadas.

Além da flexibilidade do aparato produtivo, é preciso também a flexibilização da organização do trabalho. Deve haver agilidade na adaptação do maquinário e dos instrumentos para que novos produtos sejam elaborados. Neste ponto encontra-se mais uma nítida diferença frente à rigidez do fordismo (ANTUNES, 2011, p. 33).

Nesse sentido, nota-se que o toyotismo passa a exigir mais dos trabalhadores. Importa, agora mais do que antes, a motivação do empregado, o engajamento com os objetivos da empresa, o saber se relacionar com os colegas e a operação de equipamentos complexos e diversificados. Surge a existência de um novo perfil de trabalhador, que se adapte às características do mercado. Importante que ele seja mais dinâmico, qualificado, participativo, autônomo e empreendedor. Além disso, precisa adaptar-se, também, às novas formas de trabalho, “desapegar-se”, aprender a trabalhar em projetos, com equipes de trabalho temporárias que, uma vez terminado o projeto a que se destinavam, são desfeitas, e o trabalhador passa a procurar, ou compor, outras equipes de trabalho.

A preferência entre os empregadores está nos trabalhadores flutuantes, sem vínculos, compromissos ou ligações emocionais anteriores, disponíveis para atenderem a todo chamado de emergência, assumirem atribuições extras ou serem realocados a qualquer momento (RIBEIRO; MANCEBO, 2013, p. 200).

Vale reforçar que se a flexibilidade se torna um atributo essencial do aparato produtivo torna-se imprescindível, também, a flexibilização dos trabalhadores. E, para tanto, foi necessário, assim, flexibilizar os direitos trabalhistas, de modo a dispor da força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. A premissa passa a ser a

mesma da produção: “os trabalhadores devem ser considerados como um custo e uma variável de ajuste do sistema, adaptáveis, flexíveis, renováveis, entre outras propriedades, com vistas a corresponder às exigências de mercado” (CHIAVEGATO FILHO; NAVARRO, 2012, p. 68).

O toyotismo, então, procura se estruturar utilizando um número mínimo de trabalhadores e, quando necessário, busca a realização de horas extras, trabalhadores temporários, ou subcontratados, dependendo das condições de mercado.

[...] vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção. Diminui-se ou mescla-se, dependendo da intensidade, o despotismo taylorista, pela participação dentro da ordem e do universo da empresa, pelo envolvimento manipulatório, próprio da sociabilidade moldada contemporaneamente pelo sistema produtor de mercadorias (ANTUNES, 2011, p. 24).

Foi com esses princípios e métodos, portanto, que o toyotismo espalhou-se pelo mundo do trabalho tornando-se, de certa forma, universal. Alves (2011), relata que a filosofia do toyotismo tem sua gênese histórica no Japão, elaborada pelos engenheiros da Toyota, mas, seus princípios de gestão da produção e do trabalho vivo, disseminaram-se pelas mais diversas técnicas de administração flexível do capital. Atualmente, pode-se encontrar os princípios do Sistema Toyota de Produção nos mais diversos manuais de autoajuda empresarial, sendo que as inovações organizacionais do novo complexo de reestruturação produtiva estão impregnadas do espírito do toyotismo.

Mas, por que o toyotismo pode ser considerado um valor universal para a produção de mercadorias sob as condições da mundialização do capital? Alves (2011), responde a essa questão dizendo que, em primeiro lugar as condições histórico-ontológicas originárias determinaram suas próprias possibilidades de universalização.

É preciso salientar, mais uma vez, que o toyotismo é instaurado, originariamente, pela lógica dos “mercados restritos”, surgindo sob a égide do capitalismo japonês dos anos 1950, caracterizado por um mercado interno débil. Por isso, tornou-se adequado, em sua forma de ser, às condições do capitalismo mundial dos anos 1980, caracterizado por uma crise de superprodução, que coloca novas normas de concorrência. Foi o desenvolvimento (da crise) capitalista que constituiu, portanto, os novos padrões de gestão da produção de mercadoria, tal como o toyotismo, e não o contrário. Por isso Taiichi Ohno salientava: “Acredito firmemente que, como método de produção, o Sistema Toyota é mais adequado para os períodos de baixo crescimento” (ALVES, 2011, p. 59).

Em segundo lugar, o toyotismo tornou-se um valor universal porque conseguiu “capturar” a subjetividade do trabalhador, e isto é fundamental para os novos métodos de produção. Alves (2011) destaca que a constituição do toyotismo tornou-se adequada à nova base técnica da produção capitalista, vinculada à Quarta Revolução Tecnológica, a revolução das redes informacionais, que exige uma “nova subjetividade do trabalho”, pelo menos dos trabalhadores assalariados centrais à produção de mercadorias. “As novas tecnologias de base microeletrônica, em virtude de sua complexidade e altos custos, exigem uma nova disposição subjetiva dos trabalhadores assalariados em cooperar com a produção” (ALVES, 2011, p. 59).

Dessa maneira, a captura da subjetividade do trabalhador é essencial para o funcionamento dos dispositivos organizacionais do toyotismo (*just in time/kanban, CCQ*, etc.). Mais do que nunca o capital precisa do envolvimento do trabalhador nas tarefas da produção em equipe para aprimorar os procedimentos de produção.

[... não é apenas o “fazer” e o “saber” operário que são capturados pela lógica do capital, mas sua disposição intelectual-afetiva que é mobilizada para cooperar com a lógica da valorização. O operário é encorajado a pensar “pró-ativamente”, a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam (ALVES, 2007, p. 185).

Seligmann-Silva (2011) destaca que para capturar a subjetividade, isto é, a alma, o desejo e a entrega à empresa, foram construídas armadilhas poderosas, constituídas por métodos e técnicas de envolvimento, engendradas por culturas fabricadas que continham novas ideologias - como a da excelência, dentro do objetivo de obtenção de um comprometimento total.

Essa dominação sutil sofreu forte incremento a partir do final dos anos 1970, com o advento da reestruturação produtiva que se desenvolveu sob a ideologia que formulou a todos as injunções colocadas pela imagem de um fantasma implacável: a globalização inexorável. Era afirmado pelos donos do poder econômico e seus arautos que esse fantasma ameaçador exigia maximizar a competitividade para as organizações que desejassem sobreviver. Os paradigmas da acumulação flexível seriam a salvação, acoplados a uma nova retórica, que era centrada em outro imperativo- o da excelência. Colocado como injunção inescapável às organizações que desejassem sobreviver e a seus assalariados de todos os níveis hierárquicos, esse imperativo passou a configurar, no mundo do trabalho, uma outra ideologia (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 173).

Há, portanto, no toyotismo uma forma de controle diferente das trazidas pelo taylorismo/fordismo. Enquanto no modelo taylorista/fordista existem as rígidas formas de controle do trabalho, do tempo e dos movimentos dos trabalhadores, no toyotismo onde são adotadas lideranças motivadoras, ou até mesmo as células autogerenciadas, o próprio grupo

exerce pressão sobre os indivíduos, os trabalhadores introjetam o controle. Assim, o exercício direto do controle tende a se atenuar, pois os grupos de trabalho assumem os valores da empresa como se fossem seus. A responsabilidade pela realização pessoal e profissional passa a ser de cada um, individualmente.

Antunes (2014, p. 36) destaca que a degradação do trabalho típica da empresa da flexibilidade toyotizada é aparentemente mais “participativa”, mas seus traços de “reificação” são ainda mais interiorizados (com seus mecanismos de envolvimento, parcerias, colaborações e individualizações, metas e competências), sendo responsável pela desconstrução monumental dos direitos sociais do trabalho”.

O controle da subjetividade dos trabalhadores, dessa maneira, tornou-se, aparentemente, menos despótico, mas intensamente mais interiorizado e, mesmo com a diminuição dos níveis hierárquicos e a redução, dentro da empresa, entre a elaboração e execução, a subjetividade que emerge nas fábricas ou nas esferas produtivas contemporâneas é a expressão de uma existência inautêntica e estranhada. Desse modo, a alienação, ou mais precisamente o estranhamento do trabalho encontra-se, em sua essência, preservado, ainda que dotado de novas engrenagens e mecanismos de funcionamento. A nova face do capitalismo, que é melhor representada pelo toyotismo, retransfere o *savoir-faire* para o trabalho, mas o faz apropriando-se de forma crescente da sua dimensão intelectual, das suas capacidades cognitivas, procurando envolver mais forte e intensamente a subjetividade do trabalhador (ANTUNES, 2014).

Destaque-se, também, que o processo de transferir parte do saber intelectual para as máquinas informatizadas, que se tornam mais inteligentes, reproduzindo algumas atividades a ela transferidas pelo saber intelectual do trabalho, pode aumentar ainda mais o estranhamento do trabalho, ampliando as formas modernas de reificação, distanciando ainda mais a subjetividade do exercício de uma cotidianidade autêntica e autodeterminada. Já nas atividades de ponta do ciclo produtivo, nos segmentos mais intelectualizados da classe trabalhadora, que exercem seu trabalho intelectual abstrato, as formas de reificação possuem uma concretude mais particularizada, mais complexificada, dada pelas novas formas de “envolvimento e maquinaria informatizada” (ANTUNES, 2014).

Vale destacar que esse processo de captura da subjetividade dos trabalhadores facilita a desarticulação do coletivo de trabalho, da solidariedade e acirra a competitividade entre os pares, o que contribui para romper as tradicionais formas de defesa e segurança do trabalho, afetando, dessa forma, mecanismos de solidariedade e sociabilidade nos ambientes de trabalho.

Vive-se, portanto, um momento de instabilidade, de precarização do trabalho, intensificação da carga horária, desregulamentação dos direitos trabalhistas, altos índices de desemprego, e enfraquecimento do sindicalismo de classe, trazidos pelas novas formas de trabalho e pela flexibilização, palavra que substituiu a rigidez do taylorismo/fordismo.

Dessa maneira, à medida que se flexibilizam as organizações, o trabalho, os direitos trabalhistas, a produção, os produtos, os mercados e padrões de consumo, aumenta o número de desempregados - devido aos postos de trabalho que deixam de existir em consequência das inovações tecnológicas- precarizam-se as relações de trabalho, através dos contratos por tempo parcial, os contratos temporários, a subcontratação e pela terceirização.

Assim, tudo isso: a subcontratação, os sistemas flexíveis e outras inovações desenharam uma nova morfologia do trabalho, caracterizada, principalmente, pela precariedade estrutural (ANTUNES, 2014).

No entanto, se por um lado viceja a precarização no mundo do trabalho, por outro lado a exigência por qualidade, por excelência, exacerba a competitividade dentro e fora das organizações de trabalho, fazendo com que os indivíduos adotem um modelo de comportamento centrado no desempenho.

Na atualidade, a exacerbação da busca de competitividade se reflete na retórica empresarial direcionada à excelência. Retórica que pode ser associada a uma verdadeira ideologia, que tem veiculado a absolutização de um significado da palavra excelência impregnado pelas ideias de perfeição e de superioridade. Excelência entendida como perfeição passou, então, a ser referência para tudo – materiais, processos, métodos e pessoas. Emergiu, assim, uma espécie de coerção à perfeição humana, algo que se transformou em invectiva onipotente e onipresente nas empresas (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 237).

Percebe-se, portanto, que as novas formas de organização do trabalho e principalmente o toyotismo, que ganharam força a partir dos anos 70, aumentando a competitividade, conseguindo maiores esforços dos trabalhadores através da ideologia da qualidade e da excelência, através da qual conseguiu capturar a subjetividade dos trabalhadores, item essencial para sua propagação e divulgação, vem trazendo efeitos cruéis, tais como:

[...] as limitações na absorção da força de trabalho jovem, inclusive a qualificada; o aumento significativo do trabalho feminino; a instabilidade e irregularidade ocupacionais; o subemprego e o desemprego recorrente, duradouro e que não oferece perspectivas de inclusão no mercado formal; as dificuldades de inserção da mão de obra não qualificada; a intensificação do trabalho e redução dos salários; a diminuição de postos de trabalho, por conta das inovações tecnológicas, e a desregulamentação de novas formas de inserção laboral (CHIAVEGATO FILHO; NAVARRO, 2012, p. 69).

Todas essas mudanças afetam não apenas o modo de produzir das organizações, de forma geral, como algo longínquo e abstrato, mas afeta, diretamente, a sociedade, a vida das pessoas e do trabalhador, a ideologia, os valores, a qualidade de vida, a saúde, a forma de conviver e se relacionar consigo e com os outros, além de outras diversas consequências. Para Mendes, Borges e Ferreira (2002, p. 14):

[...] o que ocorre atualmente na esfera do mundo do trabalho atravessa os “muros” das organizações - que, em muitos casos, já se pretendem “sem muros” - produzindo efeitos em todas as esferas da vida social com desdobramentos, sobretudo, ético-políticos, culturais e educacionais.

Percebe-se, desse modo, um forte impacto das novas formas de produção na subjetividade e na saúde do trabalhador. Segundo Antunes (2009, p. 35), ocorrem “mutações intensas, econômicas, sociais, políticas, ideológicas, com fortes repercussões no ideário, na subjetividade e nos valores constitutivos da classe-que-vive-do-trabalho”.

Ao refletir sobre as características do capitalismo na contemporaneidade, Sennet (2003) avalia e questiona se a flexibilidade, a visão de curto prazo, além da depreciação de valores como lealdade, ajuda mútua e confiança e, por outro lado, o estímulo ao individualismo e à competitividade combinados ao gradual desaparecimento de carreiras estáveis e de vínculos profissionais duradouros, estariam contribuindo para a corrosão do caráter e criando novas subjetividades.

Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) destacam que a precarização do trabalho, de forma multidimensional, deteriora todo o tecido social conduzindo a um processo de desfiliação e despertencimento social, causa direta de vulnerabilidade social e de desfiliação, portanto, afetando a sociedade como um todo, não se restringindo apenas à dimensão econômica.

Importa observar que se vive ainda em uma sociedade salarial, na qual, mesmo com o fim dos empregos, o trabalho se mantém como referência para a construção das identidades sociais e porta de entrada para a educação, cultura, lazer, saúde etc. Desse modo, a adoção, em grande parte do mundo contemporâneo, das novas formas de trabalho flexíveis contribuem para uma nova era de precarização global concretizando, assim, a perda da razão social do trabalho que traz impactos muito significativos no imaginário social, gerando violência e adoecimentos, por caracterizar uma condição de vulnerabilidade e desfiliação social, de acordo com Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010). Além de todas essas consequências:

Aprofunda-se a alienação social do trabalho, cristalizando-se o processo de coisificação das relações humanas e de personificação das coisas. São minados os processos de construção das identidades, valorizando-se o individualismo exacerbado consumista e desintegrador - nutrindo-se a ilusão de ser feliz pelo ter - e impulsionando-se os indivíduos num voltar-se para a exterioridade que conduz a um processo de esvaziamento interior e de negação dos sentimentos e valores humanos, perdendo-se a noção de pertencimento à própria espécie humana (FRANCO, DRUCK, SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 237).

Percebe-se que todas as mudanças na morfologia do trabalho trouxeram grandes repercussões não só na forma de trabalho, mas, também, na sociedade como um todo. Necessário avaliar, a partir de agora, como tais mudanças impactaram no setor público.

3.2 Implicações das transformações do mundo do trabalho no serviço público

Todas as mudanças do mundo do trabalho, já descritas anteriormente, repercutiram, também, diretamente o setor público.

Segundo Paula (2005), desde a década de 60 procurava-se novas formas de pensar a organização do trabalho e de produção, o modo de acumulação do capital e o papel do Estado na mediação entre os interesses privados e coletivos. O aprofundamento da crise na década de 70, a recessão econômica, o avanço da economia asiática no mercado internacional, reforçaram o discurso por mudanças no setor produtivo e econômico que girou em torno das máximas “reestruturação produtiva”, “globalização” e “crise do Estado”.

Frente a esse contexto, a ideologia neoliberal conseguiu estabelecer-se, pois, “do mesmo modo que Keynes ofereceu alternativas para a crise do liberalismo, os neoliberais apontaram saídas para a crise do keynesianismo e tornaram suas ideias aceitáveis” (PAULA, 2005, p. 43). O pensamento neoliberal, portanto, acabou trazendo respostas para a crise que se instalava em toda a parte, pois, de acordo com Paula (2005):

- Desenvolveu uma crítica às falhas do Estado simétrica às teorias das falhas do mercado;
- Desenvolveu uma crítica racional da suposta ineficiência e autoritarismo do Estado do bem-estar;
- Propôs soluções passíveis de execução para sanar as falhas do Estado, a escalada inflacionária e a tendência estatal de ferir as escolhas individuais.

Assim, a alternativa para a superação da crise financeira e de desempenho se manifestou na necessidade de transformação do Estado e na revisão de suas funções, de seus papéis e mecanismos de funcionamento. Essas transformações concretizaram-se na reforma gerencial do Estado, que ocorreu em vários países, trazendo uma desmontagem do setor produtivo estatal e ondas de privatização que retiraram setores, antes considerados estratégicos, das mãos dos Estados nacionais.

Desse modo, a crise do Estado-providência dá lugar a um movimento reformista no setor público que ficou conhecido, por conta do tratamento dos serviços públicos como um negócio e pela inserção da lógica empresarial no setor público, como nova administração pública gerencial, ou administração pública gerencial.

O serviço público é considerado ineficiente e muito oneroso e, em função disso, precisa enfrentar todo um processo de reestruturação. A lógica da fábrica magra se estende aos órgãos públicos, influenciando de maneira decisiva as políticas, as estruturas e a cultura das organizações estatais (RIBEIRO; MANCEBO, 2013, p. 195).

Tal movimento possui, portanto, como principal objetivo minimizar as falhas do modelo burocrático de gestão mediante a aplicação de práticas gerenciais. Assim, a gestão pública passa a gradativa incorporação da lógica, ferramentas e mecanismos que antes eram utilizadas apenas no setor privado.

Paula (2005) destaca que em alguns países, durante grande parte do século XX, existia uma busca de diferenciação entre a gestão empresarial e a pública nos domínios acadêmicos e governamentais, no entanto, a partir da década de 1970, a tentativa de adaptar e transferir os conhecimentos gerenciais desenvolvidos no setor privado para o setor público começou a se tornar uma constante, principalmente no Reino Unido e nos Estados Unidos, tendo alcançado hegemonia na década de 1980, com a emergência da nova administração pública. Assim, a prática que visa incorporar ideologia, ferramentas e práticas do privado no público, disseminou-se em vários países do mundo, guardando uma estreita relação nas suas ações e valores com a reestruturação produtiva do pós-fordismo.

Dessa maneira, a incorporação de conceitos como agilidade, eficiência e eficácia, qualidade dos serviços, performance, competência dentre outros no setor público tornou-se preponderante. As organizações públicas passam a encarar o cidadão, usuário de seus serviços, como clientes. São criadas “missões”, “visões”, “planos e objetivos estratégicos”, tudo como forma de trazer para o público a “eficiência” do privado.

A gestão privada é percebida como sendo a principal solução para o Estado e para o terceiro setor. Apenas existiria a efetivação do processo de modernização do setor público no momento em que lógica do setor privado estivesse presente. Essas tecnologias gerenciais, que a partir da dimensão ideológica podem ser consideradas como práticas de controle e de coisificação do indivíduo, tornar-se-iam meros instrumentos à disposição do sistema produtivo (SIQUEIRA; MENDES, 2009, p. 243).

O gerencialismo ganhou força, no Brasil, nos anos 90 do século XX, com a indicação de Bresser-Pereira para assumir o Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE), no governo de Fernando Henrique Cardoso. Em janeiro de 1995, o ex-ministro apresentou o Plano Diretor da Reforma do Estado, dando início ao processo de implantação da administração pública gerencial.

Segundo Bresser-Pereira (2006), algumas características definem esse novo modelo: descentralização administrativa, pressuposto de confiança limitada nos gestores públicos, não de desconfiança total, incentivo à criatividade e à inovação, orientação para resultados com controle posterior, em vez de controle rígido e burocrático dos processos administrativos, orientação para servir ao público, considerando o indivíduo em termos econômicos, como consumidor (ou usuário) e, em termos políticos, como cidadão.

A terceirização se torna uma constante também no setor público. Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) destacam que a terceirização cresceu em todos os setores no Brasil, especialmente no setor público e nas empresas estatais, da seguinte forma: estágios (em empresas e bancos estatais), cooperativas (destacadamente na área de saúde) e externalização de serviços públicos (da administração direta) para empresas privadas.

Percebe-se que todas estas mudanças na gestão visam tornar o serviço público mais eficiente, no intuito de diminuir custos e oferecer melhores resultados, em contraposição à administração burocrática, caracterizada como rígida, hierarquizada, autocentrada, onerosa, pesada, ineficiente e prestadora de maus serviços (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Contudo, deve-se destacar que a eficiência do gerencialismo no setor público possui limites. Para Ribeiro e Mancebo (2013, p. 198):

A aplicabilidade do gerencialismo em organizações privadas é bem distinta da sua aplicabilidade em organizações públicas estatais. Enquanto o gestor de uma empresa privada pode redefinir metas, intervir na estrutura e alterar o seu quadro de pessoal, o gestor público precisa desenvolver habilidades para atuar frente a estruturas organizacionais limitadas por toda uma legislação que rege os órgãos públicos, mantidas com recursos incertos e engessados em rubricas, compostas por um quadro de funcionários controlado pelo Governo, além da constante pressão política. Ele só pode fazer o que a lei prescreve, além de não poder intervir diretamente na missão, na vocação e nos valores da sua organização.

Dessa forma, é comum, nos dias atuais encontrar-se no serviço público um contexto cercado de precarização, reunindo restrições orçamentárias, inexistência de condições adequadas para o desenvolvimento do trabalho, recursos materiais e humanos insuficientes, peso da estrutura burocrática, impossibilidade de ascensão profissional (mudança de cargo), baixo poder aquisitivo do servidor, somadas a uma atitude hostil da sociedade dirigida a tudo o que tem origem no Estado, que prega a valorização do privado em detrimento do público (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Fica claro que todas estas mudanças afetam o trabalho e, conseqüentemente, a subjetividade e a saúde do servidor público. Nota-se, frente a todas essas considerações, que o servidor público, tem um espaço cada vez mais resumido. Pela lógica do capitalismo flexível não é lucrativa a perpetuação de categorias profissionais como a dos servidores públicos-detentora de direitos, ainda que de poucos (RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Mesmo assim, tenta-se imputar as mesmas características do trabalhador da área privada ao do setor público.

Vale destacar que, devido as mudanças descritas, o setor público passou, também, a exigir servidores mais autônomos e empreendedores, comprometidos com a gestão, o que aumenta, sobremaneira, a pressão sobre o trabalhador, que não recebe os mesmos incentivos do trabalhador da empresa privada.

As inovações na administração pública de acordo com Merlo et al., (2004, p. 374) geraram um modelo de gestão híbrida, que compreende elementos do fordismo, do taylorismo e do toyotismo. Entretanto, “esse ‘frankstein’ gerencial não oferece contrapartida alguma, de nenhum dos modelos, nem o salário fordista, nem a possibilidade taylorista de crescer na carreira, tampouco a valorização e a autonomia toyotistas”.

Vale reforçar que prevalece certo preconceito a respeito do serviço e do servidor público, e que, apesar de já acontecer há muito tempo a partir de 1995, com a reforma do estado implantada pelo governo Fernando Henrique Cardoso, os ataques e as críticas se intensificaram. “Os servidores públicos passaram a ser responsabilizados por todas as mazelas associadas aos governos” (RIBEIRO; MANCEBO, 2013, p. 200).

Percebe-se, assim, a pressão exercida sobre o serviço e o servidor público: se por um lado as empresas privadas sofrem pressão para garantir a sua sobrevivência e os trabalhadores da empresa privada lutam para manter seus empregos, e sua saúde mental, em um mercado altamente competitivo e/ou conseguirem se empregar, as organizações públicas devem mostrar eficiência na gestão e na prestação de serviços, frente, ainda, a preconceitos, percepção negativa dos serviços prestados, orçamentos apertados e, muitas vezes, falta de estrutura de trabalho.

Identifica-se um novo cenário que gera significativos impactos na produção da subjetividade do servidor público e que impõe grandes desafios para o enfrentamento das adversidades presentes no cotidiano deste trabalhador (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Deve-se levar em consideração que as mudanças no setor público são importantes, sendo necessário que ocorram, porém, de forma racional e adaptada à cultura do setor. Reproduzir o diálogo, do privado no público, gera práticas pobres, e sem aplicabilidade real no dia a dia das organizações. Da forma como vem acontecendo, a orientação gerencialista está cada vez mais voltada para tarefas e menos para pessoas, terceirizando atividades, precarizando o trabalho, desmotivando o servidor e fazendo com que as tarefas laborais pressionem cada vez mais o indivíduo, dificultando a criação de espaços de diálogo e de exercício da criatividade.

Seligmann-Silva (2011, p. 487), coloca que:

O consenso que se forma entre os que pesquisam o assunto é o de que a precarização do trabalho eclodiu em cheio nas atividades de todas as áreas da economia- além de atualmente alcançar também os serviços públicos e as empresas estatais. O que, nesse caso, modifica e prejudica profundamente a qualidade e aspectos essenciais à efetividade de uma atuação agora submetida às lógicas produtivistas. Essas lógicas voltadas à quantificação dos resultados, se tornaram engessantes por meio da fixação de tempos, procedimentos e metas cujo cumprimento é submetido a formas rígidas (e às vezes ofensivas) de controle e avaliação. Nessa modernização, a desconsideração às variações e complexidades de contextos locais, situação de trabalho, inadequação de recursos e condições de trabalho não são levadas em conta por muitos dirigentes e gestores. A repercussão desse retrocesso se faz sentir, por exemplo, na estrutura voltada à implementação das políticas sociais - incluindo a saúde, a assistência social e a educação. Tais obstáculos, embutidos em novas diretrizes organizacionais, atualmente vêm sendo implantados também no setor público, sempre em nome da racionalidade, da modernização e da excelência.

Desse modo, a precariedade e instabilidade nas relações de trabalho, trazidas pelo modelo de produção neoliberal leva as pessoas a procurar trabalhos estáveis, que lhe tragam qualidade de vida, buscando-os inclusive fora de seus estados natais e em condições mais adversas. No entanto, mesmo encontrando a estabilidade no serviço, tão sonhada, se deparam com um ambiente de trabalho em que precisam pagar um preço, por vezes, alto demais: adoecimento, falta de sentido no trabalho, falta de perspectiva de crescimento são muitas das queixas ouvidas de quem trabalha no serviço público.

Faz-se necessário, portanto, refletir sobre o impacto dessas mudanças na saúde e subjetividade do servidor público avaliando quanto a ideologia gerencial pode prejudicar as relações de trabalho nas organizações públicas, ao invés de desenvolvê-las, assunto que será tratado no próximo tópico.

3.3 Os impactos da reestruturação produtiva na saúde e subjetividade do Servidor Público

Conforme argumentado, o serviço público vem passando por mudanças intensas em seu modo de produção com o intuito de torná-lo mais eficiente, menos burocrático e procurando implantar, no seu dia a dia, a ideologia e as diversas ferramentas provenientes do setor privado. No entanto, a implantação de tal ideologia e ferramentas sem uma análise crítica sobre sua aplicabilidade no serviço público vem trazendo sérias consequências sobre a saúde e subjetividade dos trabalhadores do serviço público brasileiro.

Os modelos importados do setor privado para o setor público, defendem Siqueira e Mendes (2009) trazem escamoteados dentro deles as dimensões de controle, especialmente do nível ideológico, e afirmam que por mais que os modelos gerenciais possam ser percebidos como neutros e não ideológicos, são carregados de uma carga de dominação, não tão facilmente percebida pelos que estão inseridos nos processos produtivos e administrativos.

Dejours (2011e), destaca que os novos mecanismos de gestão, sob o pretexto de modernização, exercem uma intensa pressão psicológica sobre os trabalhadores, sob o signo da excelência por produtividade, utilizando-se para isso de mecanismos de controle, pressões e avaliação de desempenho na execução da tarefa. Para o autor, a avaliação individual do desempenho, a introdução de técnicas ligadas à chamada “qualidade total” e a imposição de metas produtivas conflitam com o funcionamento psíquico e afetivo dos sujeitos.

É possível reconhecer nos estudos de Saúde Mental Relacionados ao Trabalho (SMRT), segundo Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) uma escalada de um conjunto de transtornos mentais relacionados ao trabalho, em sua relação à violência contida na precarização social e do trabalho. Assim, compreende-se que a nova lógica implementada no setor público nos últimos anos, com foco na excelência, na celeridade, na qualidade total e na avaliação individual e coletiva, entre outros, vem repercutindo seriamente na subjetividade dos trabalhadores do serviço público, trazendo formas de sofrimento e adoecimento escamoteadas na organização do trabalho, mas não menos graves e visíveis.

Frente a tudo isso, é necessário expor aqui o resultado de algumas pesquisas, que vêm sendo realizadas no ambiente acadêmico brasileiro, nos diversos setores do serviço público, para verificar o impacto das mudanças na subjetividade e saúde dos servidores públicos.

Chanlat (2002) relata que as principais características comuns ao serviço público, decorrentes da adoção do modelo de gerência pública, baseado na ideologia gerencialista, foram: aumento da carga de trabalho, em razão da redução de pessoal e das novas exigências de aumento de desempenho e produtividade; incoerência em relação ao grau de autonomia, pois a hierarquia ainda está, frequentemente presente e a autonomia bastante reduzida; ausência de reconhecimento pelo trabalho realizado, devido ao discurso sobre sua suposta ineficiência, sua fraca produtividade e até sua verdadeira utilidade; e a ausência de apoio social oferecido pelos colegas, superiores, subordinados ou usuários do serviço.

Na área da saúde pública, Chiavegato Filho e Navarro (2012) destacam pesquisas nas quais as práticas gerencialistas implantadas sobre o processo de trabalho no setor da saúde tem afetado, de uma forma ou de outra, todos os profissionais de saúde, agregando novas pressões sociais e pessoais. Tais pesquisas revelam, também, a inadequação das condições materiais e organizacionais nos estabelecimentos de saúde que provocam fadiga, crescente insatisfação no trabalho, diminuição do bem-estar subjetivo e problemas de saúde mental, condições estas traduzidas em transtornos psíquicos comuns, fragilização das instâncias coletivas nos ambientes de trabalho e empobrecimento da identidade profissional e do sentido do trabalho.

Ao investigarem os efeitos da implantação da ferramenta de gestão chamada Balanced Score Card (BSC) que se baseia na excelência, na produtividade e na avaliação do desempenho, individual e coletiva, em uma instituição pública da Amazônia - denominada PSSN - Mattos e Schlindwein (2015) verificaram que a organização de trabalho na instituição, após a implantação de tal ferramenta, se constituía como fator passível de desencadeamento de doenças psíquicas no trabalho devido as suas características de trabalho patologizantes, o que contribuiu para o aumento do adoecimento mental no trabalho. Identificaram, também, diversos efeitos desestabilizadores da subjetividade no trabalho, entre elas: o aumento do sofrimento dos trabalhadores que ficaram sobrecarregados para cumprir metas; o aumento de exigências que repercutiram negativamente sobre os processos de construção da identidade e reconhecimento no trabalho; a corrosão dos vínculos sociais no trabalho, levando à alienação e ao adoecimento no trabalho, causados pelos procedimentos de dominação da força de trabalho. Além disso, observaram que o modelo implantado conduzia à instalação de uma cultura propícia à violência e ao assédio moral no trabalho.

Outra área na qual os profissionais vêm sofrendo bastante com os efeitos da precarização do trabalho, pelo excesso de exigências trazidas pelas mudanças inspiradas no gerencialismo e pela desvalorização do serviço público é a área da educação superior. Nesse

caso, sofrem tanto professores (SILVA, 2013; LIMA, 2014; CARDOSO, 2015, entre outros) quanto os técnicos administrativos das universidades federais (RIBEIRO, 2011).

Desse modo, os efeitos sentidos por esses profissionais vão desde o adoecimento, em que são frequentes os casos de “estresse no trabalho”, “depressão”, “pânico”, “gastrite hemorrágica” e “úlcera intestinal” todos eles relacionados ao cotidiano de trabalho sob pressão (SILVA, 2013), até a desestruturação das relações sociais e de degradação da solidariedade entre os profissionais. Segundo Silva (2013, p. 83) “os processos de desestruturação das relações sociais e de degradação da vida e da solidariedade são típicos da cultura de *performance* e da eficácia e podem ser relacionados ao adoecimento e ao assédio moral”. Dessa maneira, são comuns nos estudos relativos a essa classe de profissionais, o relato de desgaste mental, *Burnout*, assédio moral, ausência de reconhecimento por parte dos superiores hierárquicos, cobranças exacerbadas, controles e pressões no cumprimento de prazos, constrangimentos e sobrecarga de trabalho.

O judiciário federal também vem passando por tais repercussões trazidas pelas novas morfologias do trabalho que estão sendo implantadas no setor público, apesar de haver um número menor de pesquisas publicadas. Neste contexto, vale destacar, também, alguns efeitos trazidos pelas “inovações” no ambiente de trabalho. Tittoni e Spilki (2005) destacam, entre as diversas repercussões no ambiente de trabalho de um tribunal federal: o aumento da competitividade entre os servidores por Funções Gratificadas (FG's) e Cargos em Comissão (CC's), o que possibilita o uso desses instrumentos para cooptação e clientelismo, pois tanto a função gratificada e cargos em comissão aumentam o salário; a culpabilização dos servidores pela ineficiência do serviço; o distanciamento afetivo do trabalho e o aumento do sentimento de descartabilidade com uma das fontes de sofrimento dos servidores.

Observa-se, então, a partir da análise dessas pesquisas, que, em grande parte das vezes, apesar de serem apresentadas como ferramentas que tornarão o trabalho mais eficiente, as novas tecnologias de gestão, tão fortemente marcadas pelos ideais de excelência e efetividade, buscam cooptar, em grande parte das vezes, a subjetividade dos trabalhadores mediante um processo de subordinação/ dominação e são utilizadas, frequentemente, para mascarar a dominação e a precarização do trabalho, servindo, dessa maneira, a uma lógica capitalista, alienante e exploratória.

Uma vez que o TRE/MA também vem passando pela implantação de indicadores, objetivos, metas organizacionais, principalmente após a criação do Conselho Nacional de Justiça em 2005, o que vem impactando sobremaneira em sua gestão, faz-se necessário entender o conceito de saúde, baseado na Psicodinâmica do Trabalho, que irá nortear essa

pesquisa, para que se possa compreender, posteriormente, como essas mudanças no tribunal, repercutem no trabalho, e, conseqüentemente, na saúde e na subjetividade do analista judiciário: área administrativa.

4 A SAÚDE SOB A PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

4.1 O que é Saúde?

O conceito de saúde e doença, ou sobre o que é normal e patológico, vem sendo tema central de várias teorizações ao longo da história da humanidade. Iniciando-se por Hipócrates, passando por Galeno e sendo foco da atenção de diversos autores, desde Descartes, Leibniz, Diderot, Kant, Nietzsche, e, principalmente, Merleau-Ponty e Georges Canguilhem que tomaram a saúde como objeto de problematização filosófica, sendo que o primeiro, centrando-se na temática da corporeidade e, o segundo, na oposição entre o normal e o patológico na história das ciências biomédicas (CAPONI, 1997).

Assim, uma vez que irá se tratar, nesta pesquisa, da relação entre a saúde e o trabalho, faz-se necessário entrar nesse debate para que fique claro qual o conceito de saúde será utilizado.

O conceito de saúde mais conhecido no mundo é o que foi criado em 1946 pela Organização Mundial de Saúde (OMS) - que define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”.

No entanto, vale destacar que, apesar de superar a definição de saúde como ausência de doença e incluir os aspectos psicossociais, este conceito merece ser criticado e revisado, para que não se tenha um entendimento hermeticamente fechado, o que pode comprometer as ações e interpretações sobre o que realmente é saúde.

Dejours, Dessors e Desrioux (1993), ao analisarem o conceito da OMS questionam se intuitivamente cada pessoa tem uma ideia do que é saúde, ou mesmo do que significa este estado de completo bem-estar. Em seguida os autores vão mais adiante e indagam se, realmente, existe este “estado” de completo bem-estar, afirmando que tal estado não existe. Assim, através da crítica feita pelos autores, percebe-se que na perspectiva adotada pela OMS a saúde não seria um estado, mas um objetivo. Não se trata de um estado de bem-estar, mas de um estado do qual é necessário procurar se aproximar (DEJOURS, 1986).

Vale destacar, também, que a questão do completo bem-estar físico, mental e social pode levar a uma percepção de que estados naturais do ser humano frente à complexidade da vida, tais como: tristeza, luto, angústia, e inclusive a própria doença, não são problemas naturais, mas patológicos, e que, por isso, devem ser evitados e medicados, o que vem acontecendo nos dias atuais.

Dessa maneira, a ideia passada por este conceito da OMS, de que saúde é um estado de completo bem-estar, pode estar criando na sociedade atual uma percepção de que só é saudável quem possui esta sensação ilusória, que, realmente, não existe. Além disso, se saúde remete a este completo bem-estar ilusório, vale buscar este sentimento de qualquer forma, e, não sendo natural passar por angústias, enfrentamentos, tristezas, doenças e decepções apela-se, então, para a medicação de estados naturais do ser humano, visando atingir esse tal “bem-estar”.

Este é um debate bastante atual na comunidade científica acadêmica e vem ganhando mais força a cada dia que passa. No que diz respeito à saúde mental, por exemplo, a discussão acontece na definição do limite entre o que é normal e o que é patológico, entre o que é uma reação normal do ser-humano frente às vicissitudes da vida e o que é doença mental. Esta discussão ganhou força principalmente após o lançamento da 5ª edição do Manual de Diagnóstico e Estatística dos Transtornos Mentais, ou DSM-V, lançado em 2013 pela Associação Americana de Psiquiatria e que serve como referência na descrição dos critérios diagnósticos das doenças mentais.

Frances (2013), um dos revisores do DSM- IV, critica o DSM-V avaliando que esta revisão aumentou significativamente o número de transtornos mentais e criou-se um sistema de diagnóstico que transforma problemas cotidianos e normais da vida em transtornos mentais.

O atual contexto de transformação do normal em patológico é descrito por Horwitz e Wakefield (2010) em seu livro, que analisa como a psiquiatria transformou a depressão em moda, o caso do relançamento da peça “A morte do caixeiro-viajante”, de Arthur Miller, nos Estados Unidos.

“A morte do caixeiro-viajante”, lançada inicialmente em 1949, trata da história fictícia de Willy Loman, um típico americano de classe média que nunca fez grandes conquistas em sua vida e que acreditava intensamente no sonho americano de que o trabalho duro levaria ao sucesso. Aos 60 anos, adoentado, desprezado pelos filhos, com a saúde abalada e mal dando conta de continuar trabalhando como caixeiro-viajante, é demitido. Somente após a demissão, Loman começa a admitir que é um fracasso e acaba se matando em um acidente de carro, na esperança de conseguir que o dinheiro do seguro de vida ajude sua família. Segundo os autores, Horwitz e Wakefield (2010), a enorme popularidade da peça à época de seu lançamento, em 1949, provinha do fato de que Willy Loman personificava o estereótipo da vida americana, que abraçava o objetivo de obter grande riqueza, mas acabava destruído por ela.

No entanto, ao ser relançada:

A morte do caixeiro viajante teve uma recepção muito diferente na ocasião de sua reestreia cinquenta anos mais tarde. De acordo com um artigo do The New York Times intitulado “Get that man some Prozac” [“Deem Prozac àquele cara”], o diretor da nova versão enviou o roteiro a dois psiquiatras, que diagnosticaram em Loman um transtorno depressivo. O autor da peça Arthur Miller, discordou dessa caracterização, protestando: ‘Willy Loman não é depressivo... Ele é oprimido pela vida. Há razões sociais para ele estar onde está’. A conclusão dos psiquiatras é um exemplo de nossa época assim como Loman era um exemplo da dele. O que nossa cultura um dia viu como reação a esperanças e aspirações frustradas é hoje considerado doença psiquiátrica. A transformação de Willy Loman de vítima social em psiquiátrica representa uma mudança fundamental na forma como vemos a tristeza (HORWITZ; WAKEFIELD, 2010, p. 15).

Percebe-se que, nos dias atuais devido, inclusive, à influência das indústrias farmacêuticas, o conceito de normalidade vai se estreitando. Cada vez mais, a sociedade contemporânea vem tomando estados naturais de enfrentamento necessários ao homem como doença, o que é um erro. Essa noção vai ao encontro do que Dejours já alertava desde 1986: a necessidade de um novo conceito de saúde.

Dejours (1986) diz que não existe esse bem-estar completo, e no que diz respeito à saúde mental não há certamente o bem-estar psíquico pleno, mas há fins, objetivos, esperanças, o que ele chama de “desejo”. Também não existe ausência de angústia, mas, muitas vezes, essa angústia faz as pessoas agirem e serve de motor para se mobilizarem a fim de procurar sanar este sentimento. A angústia contribui, assim, para a formulação dos objetivos e metas que, uma vez atingidos, a atenuam, mas não a impedem de ressurgir. A saúde não seria, certamente, a ausência de angústia, nem o conforto constante e uniforme. A saúde é a existência da esperança, das metas, dos objetivos e dos desejos, que podem ser elaborados. E o que faz as pessoas viverem é o desejo e não só as satisfações. O verdadeiro perigo acontece quando o desejo não é mais possível (DEJOURS; DESSOR; DESRIAUX, 1993).

Faz-se preciso, então, superar a noção de que estados naturais que surgem do enfrentamento às adversidades, tais como a fadiga, a tristeza, a angústia, o luto etc., são estados que necessitam ser tratados e medicados, noção tão comum no mundo contemporâneo. Importante adotar uma outra proposta do que é, realmente, saúde conforme trazido por Dejours (1986), Dejours, Dessors e Desriaux (1993) e por Canguilhem (2014), e, conforme destacado por Neves e Silva (2006, p. 64):

Canguilhem (1976) abriu uma perspectiva analítica, na qual saúde e doença são vistas como dimensões constitutivas do processo dinâmico da vida, estando cada

uma delas contida na outra, entendendo que a doença é, ainda, uma regra de vida, embora ambas não se confundam. Ele afirma que saúde tem a ver com a capacidade do ser vivo estabelecer novas normas, tolerar e enfrentar as infidelidades e as agressões do meio - o que significa mais do que adaptar-se. Ser saudável é então, por um lado, ser capaz de detectar, interpretar e reagir, ou seja, instituir novas normas de vida, ser normativo (que é diferente de ser normal); por outro, é ser capaz de cair enfermo, adoentar-se e poder recuperar-se. Ao constatar a variabilidade biológica e depositar no próprio indivíduo a responsabilidade de apontar o momento em que começa a doença (parte integrante da experiência do ser vivo e que corresponde à perda da capacidade normativa), Canguilhem ressalta a existência de uma dimensão do corpo humano só acessível ao próprio sujeito.

A saúde não deve ser encarada como um fim, como um estado de bem-estar que, uma vez alcançado, será permanente. O conceito aqui empregado considera a saúde como um estado permanente de luta, adaptação, ressignificação e enfrentamento de adversidades, conforme disposto nas obras de Canguilhem (2014), Dejours (1986) e Dejours, Dessors e Desriaux (1993).

Entende-se, então, a saúde como uma conquista diária, um processo de combate constante contra as adversidades da vida. Não se concebe a saúde como ausência de doença ou como um estado permanente, mas, inversamente, entende-se saúde como a capacidade de se mobilizar de forma positiva apesar das agressões que o meio impõe, incluindo aí a esfera do trabalho como potencial gerador de conflito e sofrimento. Saúde, conforme aqui é entendida, é a capacidade de tolerância ou de segurança que é mais que adaptativa, deve ser pensada como essa capacidade que o homem possui de instaurar novas normas em situações adversas. Consiste na existência de esperança, de metas, desejos e objetivos a serem alcançados, traduzidos numa luta nunca definitivamente ganha (DEJOURS, 1986; DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993).

Nesse sentido, uma vez definido o conceito de saúde, e tendo como objetivo avaliar a relação entre saúde e trabalho optou-se por adotar como referência teórica a Psicodinâmica do Trabalho, uma vez que ela:

É uma abordagem científica que investiga a saúde no trabalho. Privilegia como categoria central de análise a inter-relação entre sofrimento psíquico - decorrente das contradições entre o sujeito e o contexto de produção no qual o trabalho está inserido - e as estratégias de mediação utilizadas pelos trabalhadores para resignificar/superar esse sofrimento e transformar o contexto de produção em uma fonte de prazer (FERREIRA; MENDES, 2003, p. 13).

A relação entre trabalho e saúde, a partir da abordagem psicodinâmica será o tema a ser analisado no próximo tópico.

4.2 A Relação Trabalho e Saúde: uma abordagem psicodinâmica

O trabalho possui papel fundamental na vida do homem, pois é através dele que o homem se transforma e se constrói. Pode-se dizer, então, que o trabalho constituiu-se para o homem como um verdadeiro sentido de vida, sendo que, em muitas situações, ele passa a maior parte de seu tempo trabalhando, mais do que vivenciando situações fora do espaço de trabalho (PINHEIRO; MONTEIRO, 2007).

Segundo Wickert (1999, p. 68):

O trabalho passa a ser a via de acesso para o lugar social, pois o sujeito só tem o reconhecimento de sua existência, caso produza. Entretanto, quando já não é mais produtivo a sua locação deixa de existir, pois não tem mais como pagar o aluguel social.

Ribeiro (2011, p. 45), destaca que:

A atividade laboral comporta um significado que perpassa as necessidades, os valores e a subjetividade daquele que trabalha. Constitui-se uma atividade que ocupa parte importante do espaço e do tempo, nos quais se desenvolve a vida das pessoas. Trabalhar é mais do que vender sua força em troca de remuneração. Há uma remuneração social embutida neste processo. Não significa apenas meio de satisfação das necessidades básicas, mas também possibilidade de manter contato com outras pessoas, de ter uma ocupação, de se reconhecer como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de se constituir em sujeito, com consciência de si e do outro. Representa, ainda, uma significativa oportunidade de desenvolvimento das potencialidades humanas, atuando como uma importante fonte de autorrealização, de autoestima, de experiências psicossociais e de sentido de vida.

Portanto, o trabalho impacta diretamente na saúde do trabalhador. É, conforme explicitam, Dejours, Dessors e Desriau (1993), fator de desgaste, de sofrimento, de envelhecimento precoce, mas pode ser, também, um fator essencial de equilíbrio e desenvolvimento.

A forma, então, como se dá a relação entre saúde e trabalho, a análise de como o trabalho se apresenta como algo que gera sofrimento/prazer, e a compreensão de como as organizações e os modelos de gestão do trabalho impactam sobre a subjetividade e a saúde dos trabalhadores, são os objetos de estudo da Psicodinâmica do Trabalho.

Vale destacar que ao fazer essa avaliação entre a relação trabalho e sujeito, a psicodinâmica leva em consideração o caráter dialético da mesma, os indivíduos transformam o contexto da produção e, ao mesmo tempo, são “transformados” por ele (FERREIRA; MENDES, 2003).

Considerando que o trabalho é tanto fator de saúde e de prazer quanto de doença e sofrimento, e levando-se em conta a problematização levantada por Dejours (1992) o qual defende que, na relação trabalho-saúde, o trabalho nunca é neutro em relação à saúde, podendo tanto favorecê-la, como contribuir para o adoecimento, surge, pois, a questão: qual trabalho gera saúde e prazer e qual gera sofrimento e doença? Para responder a essas questões deve-se, inicialmente, contextualizar melhor a Psicodinâmica do Trabalho e explorar, posteriormente, algumas categorias consideradas centrais para ela.

Conforme explicado anteriormente, o objeto de estudo da Psicodinâmica do Trabalho é o:

Estudo das relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento (MENDES, 2007, p. 30).

Destarte, o trabalho, aqui é entendido como o resultado da intersecção de três mundos: o objetivo, o social e o subjetivo. Conforme descrito por Ferreira e Mendes (2003, p. 16, grifo dos autores):

O **mundo objetivo** é constituído pelo próprio contexto de produção dos bens e serviços, definido com base no sistema econômico de cada época e nas condições sócio-históricas. O **mundo social** é constituído dos compromissos coletivos resultantes da negociação concomitante e/ou simultânea entre os pares, os gestores de diferentes níveis hierárquicos e demais protagonistas das situações de trabalho (exemplo, usuários/consumidores). O **mundo subjetivo** é representado pelo próprio sujeito trabalhador que tende a desempenhar um papel ativo, resistindo às coerções e lutando pela sua saúde, sobretudo, com o uso de estratégias de mediação individuais e coletivas.

A interação entre esses três mundos resulta na subjetividade no trabalho (interpretação ou sentidos cognitivo e afetivo compartilhados pela maioria dos trabalhadores) construída, de forma particular, em cada contexto de produção.

Têm-se, portanto, um mundo objetivo, preexistente, com normas e regras definidas, um mundo social composto pelas pessoas que se relacionam e um ser humano ativo, com sua própria história pessoal, e que luta, com todas as forças, para manter sua sanidade, enfrentar o sofrimento e encontrar prazer em suas atividades. Ao haver o encontro dessas três realidades, onde acontece o trabalho, há uma configuração única, uma relação dialética, onde um influencia e é influenciado pelos outros e que gera um ambiente propício ao prazer e ao sofrimento, de libertação e alienação, propiciador de saúde e doenças, dependendo de como se dá essa interação entre os três mundos.

Dessa forma, dado o contexto, necessário retomar as categorias centrais para entender melhor como se dá a interação entre estes três mundos, gerando um ambiente propício à saúde, às doenças e ao sofrimento, começando pelo conceito de carga de trabalho e carga psíquica do trabalho.

Devido à carga de trabalho, conceito criado inicialmente pela ergonomia, considerou-se, o componente físico da carga de trabalho: barulho, iluminação, calor, desgaste energético etc. Posteriormente, incluiu-se, neste conceito de carga de trabalho, o componente mental, relativo à percepção e ao tratamento da informação necessária à execução do trabalho. Necessitando achar subsídios que respondessem à pergunta “qual trabalho”, em termos de equilíbrio ou de bem-estar psíquico, incluiu-se a noção de carga psíquica do trabalho. A carga psíquica do trabalho diz respeito, então, à energia psíquica, ao desgaste psíquico produzido durante o trabalho, incluindo os fenômenos de ordem afetiva e relacional, no que se distingue da carga cognitiva.

Dejours, Dessors e Desriaux (1993), explicam, sem a pretensão de medir carga psíquica do trabalho que, ao serem submetidos a excitações vindas do exterior (informações visuais, auditivas, táteis etc.) ou do interior (excitações instituais ou pulsionais, inveja, desejo) os trabalhadores retêm energia. A excitação, quando retida, se acumula, tornando-se assim uma tensão psíquica, conhecida popularmente como tensão nervosa. Para liberar esta energia o trabalhador dispõe de vias de descarga psíquicas, motoras, ou viscerais. As vias preferenciais para o escoamento da energia psíquica, que não são as mesmas para todos, vai depender da história de vida de cada um, e participam na formação daquilo que se chama estrutura da personalidade. Assim, quando a execução das tarefas no trabalho permite um melhor escoamento da energia psíquica do sujeito, isto gera uma sensação de bem-estar, acarretando, portanto, em saúde. Quando acontece o contrário e não há grandes possibilidades de escoamento, de liberação dessa energia psíquica, através das atividades executadas, pode-se dizer que a energia não flui por alguma via de escape da forma adequada, causando sofrimento e doença.

Em se tratando da carga psíquica, o perigo principal é o da subutilização ou da repressão das aptidões psíquicas, fantasiosas ou psicomotoras, que ocasiona uma retenção de energia pulsional (“tensão nervosa”). O bem-estar psíquico não provém da ausência de funcionamento, mas, ao contrário, de um livre funcionamento em relação ao conteúdo da tarefa. Se o trabalho favorece esse livre funcionamento, ele será fator de equilíbrio; se ele se opõe, será fator de sofrimento e doença (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993, p. 103).

No entanto, possuir um trabalho que propicie uma maior liberação da carga psíquica, isto é, ter uma profissão equilibrante não acarreta questões ao ambiente físico/objetivo (que estariam mais voltadas ao corpo físico do trabalhador gerando desgaste, envelhecimento precoce e doenças somáticas), mas à organização do trabalho.

Por organização do trabalho, entende-se, por um lado, a divisão do trabalho: divisão de tarefas entre os operadores, repartição, cadência, enfim, o modo operatório prescrito; e por outro lado a divisão de homens: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle etc. Tem-se, dessa maneira, que se, por um lado, as condições de trabalho têm por alvo principalmente o corpo, a organização do trabalho, por outro lado, atua a nível do funcionamento psíquico. A divisão das tarefas e o modo operatório incitam o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto a divisão de homens solicita, sobretudo, as relações entre pessoas e mobiliza sentimentos afetivos, tais como: amor e o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança etc. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

Deve-se esclarecer que Dejours e Abdoucheli (1994) colocam que o sofrimento é inerente ao ambiente laboral, e toda a organização do trabalho é de antemão desestabilizadora da saúde. Mas, quando se referem a sofrimento, falam em um sofrimento compatível com a normalidade e com a preservação do equilíbrio psíquico, que implica toda uma série de procedimentos de regulação. Então, o sofrimento é “concebido como a vivência subjetiva intermediária entre doença mental descompensada e o conforto (ou bem-estar) psíquico” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p. 127).

Assim, é a possibilidade de poder liberar a energia psíquica, e não retê-la que faz a diferença. O diferencial entre as organizações, portanto, está no grau de liberdade e de autonomia propiciado ao trabalhador para aprimorar sua prática, para confrontar, superar e ou transformar as infidelidades e as agressões do meio. “O desafio [...] é definir ações suscetíveis de modificar o destino do sofrimento e favorecer a sua transformação (e não sua eliminação)” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p. 137).

Portanto, dependendo da forma como é organizado o trabalho, isto é, se ele possibilita a transformação do sofrimento, ou não, alguns locais de trabalho se tornam perigosos para o equilíbrio psíquico e outros não. O sofrimento estará sempre presente no ambiente laboral, conforme dito anteriormente, mas se há espaço e oportunidade de o trabalhador transformar esse sofrimento em um sofrimento criativo, onde há a possibilidade de mudanças, de inovação, de agir da melhor maneira que acha, de forma não prescritiva e quando pode imprimir sua marca ao trabalho, há um aumento da resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática. O trabalho funciona então como um mediador

para a saúde. No momento em que a organização de trabalho veta essa possibilidade de transformação, de criatividade, de liberação de energia psíquica, engendra-se o sofrimento patológico.

O sofrimento patológico aparece quando todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas. Isto é, quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência. Quando foram explorados todos os recursos defensivos, o sofrimento residual, não compensado, continua seu trabalho de solapar e começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o lentamente ou brutalmente para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença. Fala-se então de sofrimento patológico (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p. 137).

Dessa maneira, criar ambientes laborais propícios a saúde não quer dizer criar ambientes isentos de sofrimento, de conflitos, mas criar organizações de trabalho onde o trabalhador consiga manifestar-se, transformando o sofrimento em criatividade e consiga imprimir “sua marca”, seu desejo, seu ritmo. Importa flexibilizar a organização do trabalho de maneira a deixar ao trabalhador uma maior liberdade para organizar seu modo de trabalhar e conseguir, dessa forma, liberar essa energia psíquica engendrando saúde e bem-estar.

Mendes (2007, p. 37) destaca que:

O saudável está relacionado ao enfrentamento das imposições e pressões do trabalho que causam a instabilidade psicológica, tendo lugar o prazer quando as condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas. O patológico implica falhas nos modos de enfrentamento do sofrimento e instala-se quando o desejo da produção vence o desejo dos sujeitos-trabalhadores.

Se o sofrimento surge quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho está bloqueada, devido a dificuldade de negociação entre o desejo da produção e o desejo do trabalhador, o sofrimento suscita estratégias defensivas, outro conceito fundamental para a Psicodinâmica do Trabalho.

Mendes (2007), esclarece que, nesse sentido, a psicodinâmica, ao reconhecer o trabalho, ora como meio para se construir a identidade, ora como fonte de alienação, direciona o estudo do sofrimento para a inter-relação dos trabalhadores com a organização do trabalho e para as estratégias defensivas que utilizam para lidar com o trabalho.

Assim, as estratégias defensivas são definidas como:

Um mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer. Este processo é estritamente mental, já que ele não modifica a realidade de pressão patológica imposta pela organização do trabalho (MENDES, 1995, p. 38).

Dejours e Abdoucheli (1994, 128), explicam que:

Tudo se passa como se, por falta de poder vencer a rigidez de certas pressões organizacionais irredutíveis, os trabalhadores conseguissem, graças a suas defesas, minimizar a percepção que eles têm dessas pressões, fontes de sofrimento.

As estratégias defensivas variam de acordo com as situações de trabalho, sendo marcadas pela sutileza, engenhosidade, diversidade, e inventividade, fazendo com que os trabalhadores suportem o sofrimento sem adoecer.

Mas, quando se refere a estratégias defensivas, a descoberta mais surpreendente da Psicodinâmica do Trabalho, feita através do trabalho empírico, segundo Dejours e Abdoucheli (1994), foram as estratégias defensivas construídas, organizadas e gerenciadas coletivamente. Dessa maneira, vários sujeitos experimentando cada um por si, um sofrimento único, seriam capazes de unir seus esforços, para construir estratégias defensivas comuns ao grupo.

Dejours e Abdoucheli (1994) argumentam que não há nada de espantoso na construção das estratégias defensivas coletivas, uma vez que elas funcionam como regras, e, como toda regra, elas supõem um consenso ou um acordo partilhado. Assim, a regra é de fato possuída pelos indivíduos coletivamente, deixando de funcionar no momento em que os sujeitos não desejam mais fazê-la funcionar de comum acordo (por exemplo, quando um dos membros do coletivo trapaceia).

Mendes (2007, p. 38) destaca que, na maior parte das vezes:

As estratégias defensivas são construídas em consenso pelo grupo de trabalhadores, existindo um acordo tácito de todos os membros na manutenção da defesa, para que ela não se rompa e quebre o equilíbrio gerado pela própria estratégia. Tendo como alvo principal minimizar a percepção do sofrimento, elas dão ao sujeito um suporte, funcionando como um modo de proteção. Funcionam basicamente como regras do coletivo de trabalho.

A diferença fundamental entre os mecanismos de defesa individuais e uma estratégia coletiva de defesa, segundo Dejours e Abdoucheli (1994), é que o mecanismo de defesa está interiorizado (no sentido psicanalítico do termo), ou seja, ele persiste mesmo sem a presença física dos outros, enquanto a estratégia coletiva de defesa não se sustenta a não ser por um consenso, dependendo, assim, de condições externas.

Essas estratégias defensivas, vale reforçar, são específicas das diferentes categorias profissionais, sendo construídas e sustentadas pelos trabalhadores, coletivamente, e utilizadas para lidar com as contradições engendradas pela precarização do trabalho.

Dejours (2011) classifica as defesas em:

- Defesas de Proteção;
- Defesas de Adaptação; e
- Defesas de Exploração.

As defesas de proteção caracterizam-se como modos de pensar, sentir e agir compensatórios, utilizados pelos trabalhadores para suportar o sofrimento. Dessa forma, o trabalhador consegue evitar o adoecimento mantendo-se alienando das causas do sofrimento, não agindo sobre a organização do trabalho e mantendo inalterada a situação vigente. Caso haja, com o passar do tempo, o aumento da precarização do trabalho que intensifica as causas do sofrimento, uma vez que nenhuma ação foi desenvolvida, essa forma de proteção pode esgotar-se. O esgotamento dessas defesas retrata a falha no processo de enfrentamento do sofrimento e com isso a possibilidade de adoecimento (MENDES, 2007).

As defesas de adaptação e de exploração são na maior parte das vezes inconscientes. Segundo Mendes (2007), possuem em suas bases a negação do sofrimento e a submissão ao desejo da produção, levando os trabalhadores a manter a produção exigida pela organização do trabalho, ao dirigirem seus modos de pensar, sentir e agir para atender ao desejo da excelência. Acontece, então, uma articulação entre um funcionamento perverso da organização do trabalho e o comportamento neurótico que os trabalhadores passam a assumir, submetendo seu desejo ao desejo da produção. Dessa maneira, essas defesas podem esgotar-se mais rapidamente porque exigem do trabalhador um investimento físico e sócio-psíquico.

Vale destacar que se as estratégias são úteis para proteger a saúde dos trabalhadores, mas, podem, também, gerar alienação. Para Dejours e Abdoucheli (1994, p. 130):

Se as estratégias defensivas são necessárias para a continuação do trabalho e adaptação às pressões para evitar a loucura, em contrapartida elas contribuem para estabilizar a relação subjetiva com a organização do trabalho, no estado em que ela se encontra e a alimentar uma resistência à mudança. Tanto mais, por ser a construção dessas estratégias delicada, psicologicamente custosa, restritiva. Quando os trabalhadores conseguem estruturar essas defesas, eles hesitam, como podemos compreender, em questioná-las. Deve-se considerar, na investigação, que o *sofrimento* que se pretende analisar não será obtido senão através de estratégias defensivas, que, por sua vez, transformaram, profundamente, a expressão deste sofrimento.

Mendes (2007), explica que o trabalhador ao se sentir vulnerável, enfraquecido pela precarização da organização do trabalho, pelo desemprego estrutural, pela necessidade de sobrevivência, e, principalmente, pela desestruturação do coletivo de trabalho, torna-se facilmente capturado pelo desejo da produção utilizando estratégias de mediação do sofrimento mais defensivas do que de mobilização para mudança, favorecendo assim uma maior exploração do trabalho em prol da produção, uma maior alienação no trabalho.

A saída, portanto, desse processo que gera alienação está na (re)apropriação do desejo dos trabalhadores, e, com isso, no resgate do pensar e agir criticamente sobre a organização do trabalho e na construção coletiva de soluções de compromisso para fazer face às contradições inerentes à organização do trabalho. Nessa perspectiva, é possível evitar o sofrimento e ser bem-sucedido em buscar o prazer, constituindo, dessa forma, um dos caminhos para a saúde no trabalho.

Outro conceito importante para a psicodinâmica, e fonte de prazer no trabalho, é o de mobilização subjetiva. A mobilização subjetiva é identificada como um meio para lidar com o sofrimento, que se diferencia das estratégias individuais e coletivas de defesa, pois não implica em negação ou minimização do sofrimento, mas consiste em um processo por meio do qual o trabalhador se engaja no trabalho, lança mão de sua subjetividade, da sua inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras do sofrimento (MENDES, 2007).

A mobilização subjetiva, segundo Mendes e Morrone (2002) constitui um processo que se caracteriza pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho, permitindo a ressignificação das situações geradoras de sofrimento em situações geradoras de prazer:

Acontece a partir do resgate do sentido do trabalho. Este sentido depende da relação entre a subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo do trabalho. Esse processo de reapropriação que envolve a dinâmica coletiva acontece quando os trabalhadores agem de forma a submeter os efeitos prejudiciais do trabalho (MENDES, 2007, p. 44).

O coletivo de trabalho, construído pelos trabalhadores, possui como elementos constitutivos a confiança, a cooperação, e pressupõe a existência de um espaço público da fala e da promessa de equidade quanto ao julgamento do outro.

A mobilização subjetiva viabiliza, também, através dessa mobilização do coletivo, a dinâmica do reconhecimento, que é definida como:

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

A dinâmica do reconhecimento, que se dá pela via social, constitui-se como um fator fundamental para a possibilidade de vivenciar prazer e satisfação no trabalho. Dessa maneira, o aspecto central da constituição da integridade psíquica do trabalhador deriva da mobilização das condições políticas capazes de levá-lo ao reconhecimento no trabalho, possibilitando a conversão do sofrimento em prazer (MENDES, 2007).

Para Gernet (2010, p. 64):

[...] A validação de trabalho pelo reconhecimento atribuído pelos outros é um elemento principal do sentido do trabalho que participa da construção da identidade. Sem o reconhecimento, o sofrimento gerado pelo encontro com o trabalho permanece desprovido de significado. Em outras palavras, na ausência do reconhecimento surge a dúvida quanto ao relacionamento mantido com a realidade. Quando a dúvida se instala, toda a identidade pode se desestabilizar.

Assim, para que o trabalho seja fonte de saúde, é necessário o reconhecimento daquele que trabalha, do seu esforço e investimento na tarefa, de forma que neste reconhecimento resida a possibilidade de dar sentido ao sofrimento vivenciado pelos trabalhadores.

É, portanto, a partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, e seus diversos conceitos, que a saúde será considerada nesta pesquisa. A saúde envolve luta, mobilização de energia, e superação das adversidades, sendo essa a sua característica: a capacidade de enfrentamento, de movimentar-se e de superar as barreiras. A vida não é estanque, está sempre em movimento, está sempre mudando. Logo, adotar, uma visão de saúde de completo bem-estar gera uma série de interpretações errôneas, que devem ser superadas.

Utilizando-se deste conceito, de dinamicidade da saúde, é que a Psicodinâmica do Trabalho defende que o sofrimento é inerente ao ambiente laboral, porém, a organização do trabalho irá propiciar que esse sofrimento se transforme em um sofrimento criativo, onde os trabalhadores podem se manifestar, descarregar sua energia psíquica, gerando, assim, um sentimento de bem-estar, ou propiciar o surgimento do sofrimento patogênico, em que devido à rigidez, todos os recursos defensivos são esgotados e o sofrimento residual, não compensado, propicia a descompensação, mental ou psicossomática, e a doença.

No entanto, apesar da organização do trabalho dificultar ou facilitar a transformação do sofrimento em sofrimento criativo ou patogênico, o homem é sempre ativo

e dinâmico, e, se saudável, deve sempre, em grupo ou individualmente, procurar soluções para conseguir superar a angústia e as dificuldades. Como concluem, Dejours, Dessors e Desriaux (1993, p. 104):

[...] se se aceita esta visão das coisas, então se compreende melhor que a saúde não é apenas responsabilidade dos outros, de uma instituição, dos médicos, ou do Estado. É antes de mais nada, responsabilidade de todos e de cada um. É pois, sua responsabilidade.

Desse modo, para saber qual o impacto das diversas mudanças do modo de produção e da dinâmica do trabalho na subjetividade e na saúde dos analistas administrativos do TRE/MA, além das estratégias de defesas utilizadas por esses servidores, faz-se necessário conhecer o que é a Justiça Eleitoral, o Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão e as características do ambiente em que aconteceu o estudo.

5 O TRABALHO DOS ANALISTAS JUDICIÁRIOS ÁREA ADMINISTRATIVA NO TRE/MA: análise do impacto do trabalho na subjetividade e nas condições de saúde

5.1 A Justiça Eleitoral e o Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão

A Justiça Eleitoral é um ramo especializado da Justiça Federal. É formada pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE); por um Tribunal Regional em cada estado e um no Distrito Federal e territórios; e pelos juízes e juntas eleitorais. Esses órgãos têm sua composição definida pela Constituição Federal e pelo Código Eleitoral Brasileiro.

O TSE está sediado em Brasília, capital da República, mas possui jurisdição em todo o País, já que os Tribunais Regionais Eleitorais localizam-se nas capitais dos estados, e no Distrito Federal. O TSE possui ação conjunta com os tribunais regionais eleitorais (TREs), que são os responsáveis diretos pela administração do processo eleitoral nos estados e nos municípios.

A Justiça Eleitoral foi criada a partir do código eleitoral de 1932 passando, então, a ser responsável por todos os trabalhos eleitorais – alistamento, organização das mesas de votação, apuração dos votos, reconhecimento e proclamação dos eleitos. Passou a regular, também, em todo o país, as eleições federais, estaduais e municipais. Porém, foi somente em 1934 que a Justiça Eleitoral teve sua existência inscrita na Constituição Brasileira.

Entende-se como competências da Justiça Eleitoral, de forma resumida: preparar, realizar e apurar as eleições. Em outras palavras, ela é responsável por todo o processo eleitoral no país, por isso é conhecida como justiça especializada.

Deve-se destacar, porém, que, em sentido técnico, essas atribuições são muito mais complexas, podendo-se citar algumas atividades ligadas a essas competências: o alistamento eleitoral; o registro e a cassação do registro de candidatos; a divisão eleitoral do país se não disciplinada em lei; a fixação da data das eleições se não prevista em lei ou na Constituição; o julgamento de impugnações de registros partidários ou de candidaturas e das arguições de inelegibilidade; a fiscalização da propaganda eleitoral; o julgamento de crimes eleitorais; a expedição de diplomas aos eleitos, entre outras.

Dessa maneira, os Tribunais Eleitorais diferenciam-se de outros Tribunais, porque além da função jurisdicional de julgar os processos eleitorais, possui a função administrativa de organizar, executar as eleições e gerenciar o banco de dados de eleitores.

O Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão (TRE/MA), com sede em São Luís, capital do estado, pode ser considerado como órgão de segundo grau, ou, genericamente,

chamado órgão recursal, pois tem a competência de julgar os recursos interpostos contra decisões proferidas pelos Juízes, Juntas Eleitorais e Turmas Apuradoras do Tribunal; além das decisões do Presidente, dos Relatores dos processos e do Corregedor Regional. Além dessas, possui outras atribuições conforme regimento interno, de: processar e julgar originariamente o registro de candidato a Governador, Vice-Governador e membros do Congresso Nacional e da Assembléia Legislativa, os conflitos de competência entre os Juízes Eleitorais do Estado, as exceções de suspeição ou impedimento dos seus membros, do Procurador Regional Eleitoral, dos Juízes Eleitorais, assim como dos Escrivães Eleitorais e dos servidores de sua secretaria, os crimes eleitorais cometidos por Juízes de Direito e Promotores de Justiça, Deputados Estaduais e Prefeitos Municipais, as ações de impugnação de mandatos estaduais e federais. Cabendo, ainda, inúmeras outras competências privativas.

Ao contrário de outros ramos da Justiça, a Justiça Eleitoral não possui em seu quadro juízes e desembargadores efetivos. Os juízes e desembargadores ocupam as funções eleitorais por um biênio, podendo ser reconduzidos por outro biênio, no máximo. A rotatividade dos juízes no âmbito da Justiça Eleitoral objetiva manter o caráter apolítico dos tribunais, de modo a garantir a isonomia nas eleições.

O Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão possui sede na capital, São Luís, e jurisdição em todo o território do Estado. A corte do Tribunal é composta, da seguinte maneira:

I - mediante eleição, pelo voto secreto:

a) de dois Juízes Eleitorais, escolhidos pelo Tribunal de Justiça, dentre seus membros;

b) de dois Juízes Eleitorais, escolhidos pelo Tribunal de Justiça, dentre os Juízes de Direito;

II – de um Juiz Eleitoral, escolhido pelo Tribunal Regional Federal competente;

III – de dois Juízes Eleitorais dentre seis advogados de notável saber jurídico e idoneidade moral, indicados pelo Tribunal de Justiça e nomeados pelo Presidente da República.

A presidência do tribunal sempre recai sobre um dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, cabendo ao outro a Vice-Presidência; a Corregedoria pode ser exercida por Juiz Eleitoral oriundo de qualquer classe, mas, comumente, no TRE/MA, a corregedoria é exercida pelo Desembargador Vice-presidente, que acumula as duas funções.

Em primeiro grau, a Justiça Eleitoral do Maranhão possui, atualmente, 111 zonas eleitorais compostas por um Juiz Eleitoral em cada zona. O juiz eleitoral, também exerce as funções eleitorais por dois anos, no mínimo, e nunca por mais de dois biênios consecutivos.

Os juízes que ocupam as funções eleitorais pertencem, originariamente, à justiça estadual, das Comarcas dos municípios. A investidura dos juízes das zonas eleitorais obedece ao princípio da alternância, salvo quando o número de magistrados na Comarca for insuficiente. Para a designação dos juízes das zonas da capital do Estado concorrem os Juízes Titulares e os Juízes Auxiliares da Comarca respectiva. É eleito o Juiz que obtiver maioria absoluta dos votos dos Membros da Corte do TRE/MA, realizando-se novo escrutínio com os dois mais votados, caso seja necessário.

Já o Quadro de Pessoal efetivo do Poder Judiciário é composto pelas seguintes carreiras, constituídas pelos respectivos cargos de provimento efetivo:

I - Analista Judiciário - é exigido curso de ensino superior, inclusive licenciatura plena, correlacionado com a especialidade, se for o caso;

II - Técnico Judiciário - curso de ensino médio, ou curso técnico equivalente, correlacionado com a especialidade, se for o caso;

III - Auxiliar Judiciário - exigido curso de ensino fundamental.

Levando em conta as atribuições dos cargos é observado o seguinte:

I - Carreira de Analista Judiciário: atividades de planejamento; organização; coordenação; supervisão técnica; assessoramento; estudo; pesquisa; elaboração de laudos, pareceres ou informações e execução de tarefas de elevado grau de complexidade;

II - Carreira de Técnico Judiciário: execução de tarefas de suporte técnico e administrativo;

III - Carreira de Auxiliar Judiciário: atividades básicas de apoio operacional.

Além disso, os cargos efetivos das carreiras são estruturados em Classes e Padrões, de acordo com as seguintes áreas de atividade:

I - área judiciária, compreendendo os serviços realizados privativamente por bacharéis em Direito, abrangendo processamento de feitos, execução de mandados, análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito, bem como elaboração de pareceres jurídicos;

II - área de apoio especializado, compreendendo os serviços para a execução dos quais se exige dos titulares o devido registro no órgão fiscalizador do exercício da profissão ou o domínio de habilidades específicas, a critério da administração - As áreas podem ser

classificadas em especialidades, quando forem necessárias formação especializada, por exigência legal, ou habilidades específicas para o exercício das atribuições do cargo;

III - área administrativa, compreendendo os serviços relacionados com recursos humanos, material e patrimônio, licitações e contratos, orçamento e finanças, controle interno e auditoria, segurança e transporte e outras atividades complementares de apoio administrativo.

Existem, efetivamente, nos dias de hoje, apenas duas carreiras no TRE/MA: as de Analistas Judiciários e de Técnicos Judiciários. Não existe servidor ocupando a carreira de Auxiliar Judiciário, no qual era exigido ensino fundamental e executava atividades de apoio operacional. Além disso, a carreira de Auxiliar está extinta na Justiça Eleitoral (à medida que for vagando em outros regionais). Todas as atividades de apoio operacional foram terceirizadas, conforme determinação do TSE, já demonstrando a influência do gerencialismo na Justiça Federal.

Assim, os cargos são divididos em carreiras de nível superior ou médio, sendo classificados de acordo com as áreas de especialidade. Dessa forma, se têm, por exemplo: Analista Judiciário - Área Judiciária são cargos de nível superior, bacharéis em Direito; Analista Judiciário - Área Administrativa cargos de nível superior no qual as pessoas podem ter qualquer diploma de nível superior, e que no Tribunal executam atividades de apoio administrativo; e os apoios especializados, como é o caso de Analista Judiciário - Área de Apoio Especializado: Psicologia, Medicina, Análise de Sistemas ou Engenharia, que são exigidas as devidas formações e registro nos respectivos conselhos.

A classificação dos cargos de nível médio segue a mesma lógica, por exemplo: Técnico Judiciário - Área administrativa são cargos de nível médio que executam atividades de suporte técnico e administrativo; ou Técnico Judiciário - Apoio Especializado Operação de Computadores, Programação ou técnico em edificações, que exigem curso técnico dos servidores.

Contudo, vale destacar que, na prática, no dia a dia do tribunal, não há diferenciação nas atividades realizadas por Técnicos e Analistas Judiciários da área administrativa, de forma geral, pois grande parte dos Técnicos Judiciário possuem graduação. Além disso, como o tribunal é um órgão público que executa atividades jurídicas é comum, também, que pessoas com graduação em Direito, que ocupam o cargo de Técnico Judiciário-Área Administrativa, exerçam atividades que seriam específicas dos bacharéis em Direito, como assessoria dos Desembargadores Eleitorais etc.

Administrativamente, o TRE/MA é composto de:

a) UNIDADES DE ASSISTÊNCIA DIRETA AO PRESIDENTE: Compostas de Gabinete da Presidência, Coordenadoria de Controle Interno, Assessoria de Imprensa e Comunicação Social, Assessoria de Cerimonial, Assessoria Especial;

b) CORREGEDORIA REGIONAL ELEITORAL DO MARANHÃO: Composta de Gabinete da Corregedoria Regional Eleitoral, Assessoria Técnica, Assessoria Administrativa, Coordenadoria de Assuntos Judiciários e Correccionais, Coordenadoria de Fiscalização do Cadastro Eleitoral;

c) TRIBUNAL PLENO: Gabinetes dos Membros

d) ESCOLA JUDICIÁRIA ELEITORAL;

e) DIRETORIA-GERAL: Composta de Gabinete do Diretor-Geral, Assessoria Jurídica, Assessoria Técnica, Coordenadoria de Planejamento, Estratégia e Gestão, Secretaria Judiciária, Secretaria de Administração e Finanças, Secretaria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Tecnologia da Informação;

f) CARTÓRIOS ELEITORAIS: Cada zona eleitoral possui um Técnico Judiciário e um Analista Administrativo ou Judiciário.

Dessa forma, em relação à lotação dos servidores, eles podem ser lotados na secretaria do tribunal (a sede administrativa onde se localiza o tribunal, o órgão recursal, localizado em São Luís) ou nas 111 zonas eleitorais (na capital e no interior do estado).

A definição da lotação, na secretaria do tribunal ou nas zonas eleitorais, da capital e do interior, é feita da seguinte forma: os técnicos e analistas ocupantes de cargos de apoio especializado possuem lotação na secretaria do tribunal. Já a lotação dos Técnicos Administrativos e Analistas Administrativos e Judiciários, quando aprovados em concurso público, são convocados para uma audiência pública, antes de tomarem posse, para escolherem dentre as vagas de lotação disponíveis no quadro de vagas do TRE/MA. As vagas abertas devem sempre ser disponibilizadas precedentemente para os servidores efetivos do quadro antes de serem disponibilizadas para servidores recém-aprovados em concurso público. Assim, quando surge uma vaga de lotação, seja por qualquer modalidade de vacância, requisição, cessão, licença com exercício provisório e remoção (exceto por motivo de saúde com prazo determinado de retorno) ou por criação em lei de novos cargos, a lotação é disponibilizada, a critério da administração, primeiro em concurso de remoção interno, para os servidores do tribunal, para, posteriormente, serem oferecidas, as vagas restantes, aos recém-aprovados em concurso.

Os servidores mais antigos, portanto, sempre obtêm preferências às vagas mais concorridas, em relação aos servidores mais novos. Os servidores inscritos nos concursos de remoção interno são classificados de acordo com os seguintes critérios, nesta ordem:

I - maior tempo de efetivo exercício no TRE/MA, na condição de detentor de cargo efetivo, removido, cedido, requisitado ou ocupante de cargo em comissão;

II - maior tempo de efetivo exercício em cargo efetivo da Justiça Eleitoral;

III - maior tempo de efetivo exercício, como ocupante de cargo em comissão na Justiça Eleitoral e/ou como requisitado, com base na Lei nº 8.112/1990 ou na Lei nº 6.999/1982;

IV - maior tempo de efetivo exercício em cargo efetivo do Poder Judiciário da União;

V - maior tempo de efetivo exercício no serviço público federal;

VI - maior tempo de efetivo exercício em cargo efetivo do Poder Judiciário Estadual;

VII - maior tempo de efetivo exercício no serviço público;

VIII - maior tempo de exercício na função de Jurado;

IX - maior idade.

O tempo de serviço é apurado em dias, somente sendo considerado aqueles averbados no TRE/MA.

Geralmente, as vagas mais concorridas, em concurso de remoção interno, são, em ordem de preferência: as vagas da capital, São Luís, e as mais próximas de Teresina, capital do Piauí, como Timon, Caxias, ou Codó, uma vez que muitos servidores são naturais deste estado; as mais próximas de São Luís; depois, as cidades de médio porte, como Imperatriz, ou as que oferecem uma forma de acesso melhor para os estados de origem dos servidores, e, posteriormente, aquelas cidades do interior com melhores estruturas, porém, mais distantes.

Uma vez por ano é realizado um concurso de remoção nacional, organizado pelo TSE, também utilizando o critério da antiguidade como preferência, em que os servidores podem optar pela lotação em outros estados, caso haja vaga. Esse concurso nacional, funciona apenas disponibilizando a permuta entre servidores. Os servidores não podem requisitar um cargo vago em outros regionais. Assim, por exemplo, se um servidor mora no interior do Maranhão e quer ser removido para o Rio de Janeiro, faz-se necessário que um servidor do Rio de Janeiro, que ocupe o mesmo cargo, queira ser removido para outro estado, disponibilizando a vaga para quem quiser. Se dois servidores optarem pela mesma vaga, é removido aquele com maior tempo de efetivo exercício na Justiça Eleitoral.

Vale destacar que, caso ocorra interesse entre servidores de mesmo cargo, pode ocorrer a permuta direta entre servidores, não sendo obrigatório esperar o concurso de remoção nacional, ou concurso de remoção interno, para que isso aconteça, apenas é necessário, que haja concordância entre as administrações dos Tribunais. Essa permuta, isto é, a troca de lotação entre servidores, pode acontecer, desse modo, no mesmo Regional, entre Regionais, ou entre Regionais e o TSE.

Dessa forma, os cargos de nível médio são os que possuem maior rotatividade no TRE/MA. Os cargos de Analista Judiciário - Área Judiciária, também possuem certa rotatividade devido as carreiras da área jurídica oferecerem concursos com salários mais atrativos, como é o caso da carreira de juízes estaduais ou federais, promotores, procuradores, entre outros. Os cargos de Analistas-Área Apoio Especializado e Área Administrativa possuem menos rotatividade porque os salários pagos para a mesma atividade em órgãos estaduais, municipais, ou no executivo federal, geralmente, são menos atrativos. Além disso, os concursos mais concorridos, com uma carreira mais atrativa financeiramente, que pedem qualquer nível superior, como Auditor da Receita Federal, ou do Tribunal de Contas da União, além de oferecerem poucas vagas, são imensamente concorridos. Portanto, se os cargos de Analista Judiciário-Área Administrativa são os que têm menor rotatividade, conseqüentemente, os servidores desta área de atividade possuem menos mobilidade, sendo mais difícil chegar à capital.

Ocorre, também, de forma muito usual, que os cargos de Analista Judiciário-Área Administrativa, assim como os de Técnico Judiciário-Área Administrativa, sejam ocupados por pessoas com as formações mais diversas, tais como: odontologia, psicologia, administração, economia, contabilidade, veterinária, engenharia, entre outras, mesmo que não haja a menor relação entre a sua formação e as atividades executadas em suas atividades no tribunal.

Integram, ainda, os quadros de pessoal dos órgãos do Poder Judiciário da União as funções comissionadas, escalonadas de FC-1 a FC-6, e os cargos em comissão, escalonados de CJ-1 a CJ-4, para o exercício de atribuições de direção, chefia e assessoramento.

No TRE/MA as funções comissionadas possuem valor mais baixo que os cargos em comissão, que são as maiores funções dentro do tribunal: CJ-4, é a função do diretor-geral; CJ-3, são as funções dos Secretários (responsáveis pelas áreas de Gestão de Pessoas, Informática, Administração e Finanças e Secretaria Judiciária) e Assessor Chefe da Corregedoria, que exerce atividades gerenciais; CJ-2, Coordenadores de Áreas (abaixo dos secretários); CJ-1, Assessores de Desembargadores Eleitorais.

As funções comissionadas FC-6 também são funções de chefia, são os chefes de seção e chefes de cartório. Já as funções de FC-1 a FC-5 são funções de assessoramento.

Vale destacar que, por lei, no mínimo 80% (oitenta por cento) do total das funções comissionadas devem ser exercidas por servidores integrantes das carreiras dos quadros de pessoal do TRE-MA, podendo designar-se, para as restantes, servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo que não integrem as carreiras do judiciário federal, ou que sejam titulares de empregos públicos.

Quanto aos cargos em comissão, apenas 50% (cinquenta por cento) devem ser destinados a servidores efetivos integrantes do quadro de pessoal do tribunal. Isto é, 50% dos cargos em comissão podem ser oferecidos para pessoas fora do quadro do TRE/MA, que são os cargos de livre nomeação. Assim, é comum que os maiores cargos em comissão do tribunal: Diretor-Geral, Secretários e Coordenadores, sejam exercidos por pessoas fora do quadro de servidores.

Não existem, ainda, critérios objetivos para a escolha dos ocupantes de função comissionada ou cargos em comissão. Dessa forma, por não conseguirem ocupar tais funções e cargos, e não perceberem perspectivas de uma avaliação justa para essa ocupação, muitos servidores sentem-se pouco reconhecidos, ou pouco valorizados, sentindo-se sem perspectivas de crescimento profissional, além da progressão na carreira que acontece, naturalmente, de forma anual.

Importante esclarecer que no quadro de servidores do TRE/MA, até 2004, não existiam cargos efetivos criados nas zonas eleitorais. Havia apenas alguns cargos em comissão, de chefia de cartório, nas zonas eleitorais da capital. As atividades nas zonas eleitorais eram executadas, em sua grande maioria, por servidores requisitados do estado e da prefeitura. Somente com a Lei nº 10.842 de 20 de fevereiro de 2004, foram criados os cargos (um de analista judiciário e outro de técnico judiciário), e funções comissionadas para cada zona eleitoral.

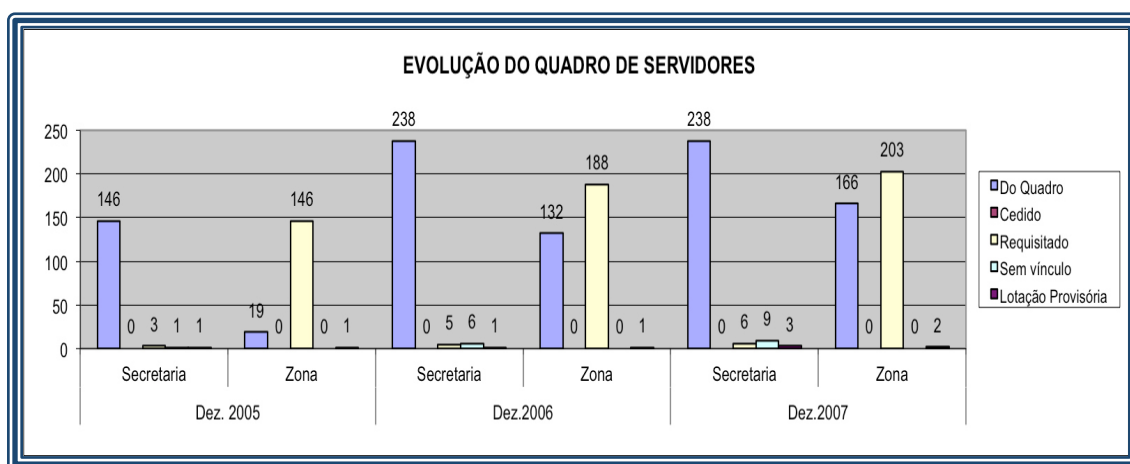
Além disso, até 2004, à época da lei 10.842, só existiam 92 zonas eleitorais do estado. As outras 19 zonas, criadas posteriormente, continuaram trabalhando com servidores requisitados. Apenas recentemente, em 2015, houve a criação de cargos efetivos para estas zonas eleitorais. As vagas criadas foram, portanto, distribuídas da seguinte forma: 92 vagas de Técnicos Judiciários - Área Administrativa; 46 vagas de Analista Judiciário - Área Administrativa e 46 vagas de Analista Judiciário- Área Judiciária.

Dessa maneira, apenas no concurso público realizado em 2005 foi feito o processo seletivo visando contratar os servidores que vieram a ocupar os cargos das zonas eleitorais do

Maranhão. Conforme relatado, muito servidores de outros estados se deslocaram para o Maranhão para ocupar estas vagas, precisando se adaptar a cidades pequenas e longe de suas famílias.

Em 2005, ainda foram criadas mais 26 vagas de Analista Judiciário e 51 vagas de técnico judiciário na secretaria do tribunal, aumentando mais o quadro de pessoal do TRE/MA.

O Quadro I mostra o crescimento do número de servidores na secretaria e nas zonas eleitorais do tribunal de 2005 a 2007. Os novos servidores foram contratados a partir de março de 2006.



Quadro 1: Evolução do quadro de servidores do TRE/MA.

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Para esclarecer a legenda do quadro de servidores: do quadro, são os servidores efetivos aprovados em concurso público; cedidos são servidores do quadro de servidores de outros órgãos públicos que estão no TRE/MA exercendo suas atividades, podem estar cedidos a pedido da administração, para acompanhar cônjuge, para ocupar um cargo comissionado etc.; requisitados são os servidores das prefeituras, do estado, da administração federal lotados no TRE/MA para auxiliarem nas atividades eleitorais; sem vínculos são as pessoas que não possuem vinculação com nenhum órgão público, mas estão ocupando algum cargo em comissão; em lotação provisória são os servidores que estão lotados temporariamente no tribunal.

Em Resolução emitida pelo TSE ficou definido que, nas zonas eleitorais que tivessem servidores efetivos do quadro, a chefia do cartório deveria ser exercida por estes servidores, e não pelos requisitados. Percebe-se que mesmo com a contratação dos servidores do quadro, o número de requisitados não diminuiu. Isso se dá devido à necessidade de serviço, principalmente em ano eleitoral. Os 19 servidores do quadro lotados nas zonas

eleitorais em dezembro de 2005 são aqueles que, ao surgirem as vagas, em concurso de remoção disponibilizado antes da convocação dos novos servidores, optaram por ocupar as vagas nas zonas eleitorais, sendo, destas vagas, 9 na capital e as outras 10 no interior do estado.

Vale destacar que a Lei nº 10.842 de 20 de fevereiro de 2004, que criou os cargos efetivos e as funções de chefe de cartório, fez uma diferenciação entre os chefes de cartório do interior, que passaram a receber uma FC-01, e os chefes de cartório da capital, FC-04. Assim, apenas um servidor, dos dois que deviam ser lotados no cartório eleitoral, recebia função comissionada.

Recentemente, em 27 de julho de 2015, com a lei 13.150, as funções de chefe de cartório, tanto da capital quanto do interior, foram transformadas em FC-06, além de criar 1 função comissionada de Assistente 1, nível FC-1 para todos os cartórios eleitorais. Com essa lei também foram criados os cargos de analistas e técnicos para as 19 zonas que ainda estavam sem cargos efetivos. Os cargos novos serão preenchidos pelos servidores aprovados no concurso realizado no segundo semestre de 2015, à medida que o TSE for liberando orçamento. As medidas trazidas pela Lei 13.150/2015 também não foram implantadas, dependendo de liberação de orçamento.

A promulgação dessa lei vem, talvez, com o intuito de conseguir reter os servidores no interior dos estados, pois a maioria dos regionais possuem dificuldades em manter os servidores nos cartórios eleitorais fora das capitais e dos grandes centros. O TRE/MA nunca conseguiu preencher todas as vagas do interior do estado.

São comuns os pedidos de transferência, isto é, remoção, para a capital ou para outros estados, à administração. Diversos são os motivos alegados para sair do interior, ou para tentar voltar para os estados de origem: pedido para acompanhar cônjuge; motivos de saúde, principalmente os relacionados a queixas de depressão, ou à saúde mental; dificuldade de tratamento médico no interior; dificuldades de adaptação seu, ou da família; ocupação de função comissionada/cargo em comissão na própria secretaria do TRE/MA - quando conseguem que alguém peça por eles- ou por órgãos de seu estado natal. A maioria dos pedidos parecem legítimos, mas nem sempre podem ser atendidos.

Importante destacar que as dificuldades de morar no interior do estado do Maranhão, vão desde a falta de estrutura básica de algumas cidades, passando pela distância da família, uma vez que o estado é muito grande e não possui acesso fácil a outros estados, até a falta de estrutura de alguns cartórios eleitorais, pois, em muitas cidades, os cartórios funcionam em casas velhas, ou em salas cedidas pela justiça comum. A administração do

tribunal vem tentando construir cartórios no interior do estado, mas em várias cidades o problema persiste. Além disso, morar longe do centro administrativo, que é a secretaria do tribunal, causa dificuldades na contratação de serviços básicos, como manutenção e limpeza dos cartórios, compra de água e materiais de escritório, e outros serviços essenciais que devem ser contratados pela sede, gerando grande estresse aos servidores.

Outras mudanças também vêm repercutindo na gestão, na forma de trabalhar dos servidores, e, conseqüentemente em sua saúde e subjetividade, entre elas, as principais, são as trazidas pelas exigências do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), instituição criada em 2004 com o intuito de aperfeiçoar o trabalho do sistema judiciário brasileiro, principalmente no que diz respeito ao controle, à transparência administrativa e processual e à celeridade no julgamento de processos. O CNJ possui dois tipos de atribuições: uma, de planejamento estratégico e gestão administrativa dos tribunais; e a outra, de controle disciplinar e correccional das atividades dos magistrados.

Desde a sua fundação, o CNJ vem instituindo normativos para tornar a Justiça mais transparente, e a prestação de serviços jurisdicionais mais efetivos para a sociedade. Assim, o TRE/MA, buscando atender às demandas alegadas pelo CNJ, vem ao longo dos últimos anos implantando mudanças.

Dessa maneira, em 2006 o TRE/MA definiu sua missão, visão e objetivos estratégicos. Além disso, criou-se, também, no mesmo ano, a Coordenadoria de Planejamento Estratégico e Gestão, subordinada diretamente à Diretoria-Geral, para coordenar e acompanhar as atividades de gestão e planejamento no tribunal. Passou-se, portanto, dentro do TRE/MA a se trabalhar com metas, indicadores, planejamento, estratégia, acompanhamento de planos e projetos, e a utilizar métodos e técnicas, antes só aplicadas na iniciativa privada.

Em 2009, o CNJ instituiu Metas de Nivelamento para todos os tribunais, dentre elas, metas para que identificassem e julgassem os processos judiciais mais antigos, metas de treinamento e desenvolvimento de gestores, como Capacitação em Gestão de Pessoas e em Gestão de Processos, inclusive para os gestores das zonas eleitorais, entre outras.

Atualmente, todas essas mudanças de acompanhamento de metas e indicadores, planejamento das atividades ainda estão em voga influenciando o trabalho e a prática dos servidores do TRE/MA. Percebe-se, portanto, claramente, a influência do gerencialismo no trabalho dos servidores do TRE/MA, trazendo uma maior exigência por resultados, uma pressão maior pela qualidade dos serviços prestados e transparência, o que acarreta a exigência por servidores mais autônomos e empreendedores.

No entanto, fica claro, conforme irá se perceber na análise das entrevistas que, se por um lado as exigências são muitas, por outro lado, as limitações, as restrições orçamentárias, a inexistência de condições adequadas para o desenvolvimento do trabalho geram muitas dificuldades para o atendimento das exigências feitas.

Vale destacar que apesar de o TRE/MA utilizar algumas ferramentas de gestão como o *Balanced Score Card* no seu planejamento estratégico, tais ferramentas ainda não estão implantadas no dia a dia do servidor.

Ainda, procurando esclarecer um pouco mais a respeito da natureza do trabalho dos analistas administrativos e caracterizar melhor o campo de estudo, vale destacar que ao fazer a análise do trabalho destes servidores deve-se, sempre, considerar dois itens fundamentais: o local de trabalho deste servidor, se na secretaria do tribunal ou nas zonas eleitorais, pois a natureza do trabalho é diversa uma da outra; e a época em que é realizado o trabalho, se em ano eleitoral, ou não.

Esses dois fatores são fundamentais, pois geram percepções diferentes quanto ao reconhecimento e ao sentido do trabalho dos analistas- área administrativa, como irá ser demonstrado mais à frente.

Uma vez caracterizado o campo de estudo, importa fazer, também, uma breve análise sobre o porquê da escolha pelo concurso público, algo que ajudará a caracterizar um pouco da população estudada neste trabalho.

5.2 Opção por Concurso Público

Frente a todas as incertezas, inseguranças, instabilidade, precariedade e subempregos, e, ainda, pela falta de vagas no setor privado, isto é, pelo desemprego que vem se tornando estrutural, uma alternativa que surge de forma muito disputada é a procura de vagas no setor público, através de concursos.

O anseio de possuir um emprego estável, para a “vida toda”, sem estar correndo os “riscos” trazidos pela instabilidade no mercado de trabalho, ainda faz parte do sonho de muitos brasileiros. Segundo Brandalise (2014), 15 milhões de pessoas, em 2014, estavam se preparando para prestar concurso público no Brasil. Segundo dados da Associação Nacional de Proteção e Apoio aos Concursos (ANPAC) - a indústria dos exames públicos atrai 13 milhões de brasileiros e movimenta 50 bilhões de reais por ano. Carreteiro (2014), destaca

que o desejo de entrar no serviço público tem aumentado ao longo dos anos, sendo que a estatística do IBGE aponta que 43% dos brasileiros de classe média têm essa ambição.

Verifica-se, dessa forma, uma corrida para o serviço público impulsionada pela conquista da estabilidade e de qualidade de vida. Carreteiro (2014) levanta três fatores como hipóteses para o aumento do número de candidatos a concursos públicos: a atual instabilidade do mercado de trabalho, o aumento do número de vagas oferecidas pelo setor público e, por fim, a busca do reconhecimento social.

Além desses, vale destacar, também, a diferença de salários pagos pelo setor público e a iniciativa privada. No dia 16 de junho de 2015, a Revista Exame publicou uma matéria intitulada: “Salário em empresas é menor que na administração pública” na qual destaca que as entidades empresariais pagam salários médios mais baixos do que órgãos da administração pública e as entidades sem fins lucrativos. A notícia baseia-se em conclusão do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE), que analisa informações cadastrais e econômicas de empresas e outras organizações formalizadas no país incluídas no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), da Secretaria da Receita Federal de 2013, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Segundo Neddermeyer (2015), em 2013, os salários médios pagos pelas entidades empresariais ficaram em R\$ 1.889, enquanto na administração pública a média foi R\$ 2.987 e nas demais entidades R\$ 2.016.

Partindo dessa análise, percebe-se que o enfrentamento da rotina difícil de estudos para concursos e a procura por vagas, cada vez mais concorridas no setor público, estão intrinsecamente ligadas às mudanças no mundo do trabalho e da reestruturação produtiva que vêm acontecendo desde os anos 70 do século passado e impactam diretamente na subjetividade desses “concursandos”.

No que diz respeito à estabilidade, percebe-se que um vínculo empregatício estável é um dos maiores atrativos na carreira do serviço público, ainda que o trabalhador abra mão de projetos profissionais associados à vocação e aos sonhos em troca de um porto seguro fora da sua área de formação e de interesse, e longe de sua família. É comum, inclusive, candidatarem-se para cargos abaixo do seu nível de escolaridade. Dessa maneira, candidatam-se para cargos distantes de casa e ora para cargos de nível médio, ora para cargos de nível superior - a garantia de inserção no mundo do trabalho é que prepondera.

Assim, no TRE/MA que é um órgão da Justiça Federal - e oferece um salário mais atrativo do que os concursos estaduais e municipais de mesmo nível - é comum que sejam

aprovados nos concursos diversos servidores de outros estados da Federação, não importando, a princípio, a distância do seu estado natal.

Existem, inclusive, candidatos que se especializam em realizar concursos de analistas e técnicos e que viajam o Brasil em busca de uma vaga em algum tribunal federal. Geralmente fazem provas de nível médio e superior, e, se aprovados no cargo de técnicos judiciários, mesmo que possuam graduação, tomam posse. Alguns continuam a tentar a vaga de analista, já tendo ocorrido casos de pessoas que passaram inicialmente no cargo de técnicos judiciários, ocupando uma vaga na capital do estado, e, posteriormente, sendo aprovados no cargo de analista judiciário, preferiram se deslocar para o interior do estado. Acontece, também, de estudantes de direito, enquanto não terminam o curso, tentarem a vaga de técnico, e, obtendo a aprovação, continuam estudando. Em outros casos, ao concluírem o ensino médio, ao invés de tentarem uma vaga em uma universidade, preferem se dedicar a estudar para concursos, e, somente depois de aprovados em cargos de nível médio, resolvem cursar uma universidade. Concluída a universidade, voltam a se dedicar a estudar para concursos públicos de nível superior, sendo, geralmente, aprovados, posteriormente.

Dessa maneira, grande número de trabalhadores almeja uma atividade estável, segura e que garanta uma renda certa ao final de cada mês, daí a procura por um emprego público. Em pesquisa realizada por Silva (2004) constatou-se que a expectativa de ingresso no serviço público pelos jovens diplomados não era uma opção, mas uma saída para enfrentar as dificuldades geradas pela instabilidade e escassez de vagas no mercado de trabalho.

A respeito disso, alguns entrevistados explicaram porque escolheram fazer concurso público:

[...] eu não quis mais trabalhar com os meus pais, eu procurei a área pública por causa da instabilidade, em busca realmente, da estabilidade, por causa da economia muito, muito vulnerável, eu vi como era o sofrimento dos meus pais em manter uma empresa, lutando, porque hoje em dia tá falido. Faliu, fechou. Então essa instabilidade que eu não queria pra mim. Trabalho desde muito cedo, então eu já vi muita coisa acontecendo, então não queria mais essa instabilidade pra mim. Sentimento, essa angústia de instabilidade mesmo [Analista 1].

Porque na época que eu trabalhava com odonto, que eu recebia por comissão, eu recebia à medida que eu trabalhava, então, se eu não trabalhasse eu não recebia. Aquilo me gerava insegurança, porque eu não sabia o quanto eu ia receber por mês, eu não sabia se ia pagar minhas contas. Então aquilo, quando eu ia dormir, aquilo me gerava uma certa insegurança, entendeu? E uma tristeza, eu digo: "Meu Deus, será que vai dar pra pagar minha contas?" e tal, não sei o que. Então aquilo não contribuía pra mim, eu sei que "ah, não, se eu trabalhar bem, eu vou ter o retorno", mas era uma insegurança que me tirava um pouquinho de paz, entendeu? [Analista 6].

O excesso de mão de obra qualificada e a falta de vagas do mercado, também, leva as pessoas a optarem pelo concurso. Para alguns, inclusive, tal decisão é tomada desde a época da faculdade.

[...] Eu sou radicado na Paraíba. Lá, o que acontecia? Uma coisa, uma visão que eu sempre tive... desde quando... Primeiro, eu nutria até, então. De certa forma, até nutro hoje, continuo nutrindo. Menos, mais ainda tenho vontade de fazer concurso para a magistratura. Por isso que eu fiz direito. Nunca pensei em advogar. [...] Talvez, também, pela questão do mercado de trabalho da Paraíba. Na época em que eu coleí grau, em 2004, a minha OAB foi em 2005. Eu tirei minha OAB em 2005. Minha OAB era doze mil duzentos e não sei quanto. Quer dizer na Paraíba já tinha mais de doze mil... Em 2005, mais de doze mil advogados. Hoje no Maranhão, ainda não tem essa quantidade toda de advogados. Então o mercado lá era muito sufocado. Então, assim, e eu não tinha ninguém da família... que trabalhasse, não tinha advogado na minha família que eu pudesse... Vamos dizer, me ajustar nesse escritório. Então, assim, foi um caminho, por necessidade. Eu quando, eu fazia uma faculdade ainda, eu estudava pra concurso, estudava pra isso, já. Quando eu... No último ano da graduação mesmo, eu já tava estudando pra concurso, eu já tava fazendo concurso [Analista 4].

Entende-se que esse sentimento de insegurança não pode ser apreendido como uma “coincidência” ou como um “acaso” que aproximaria o perfil das pessoas que procuram concurso público. Importa situar esta questão num outro plano, qual seja, o da necessidade de compreender o acirramento do sentimento de insegurança como uma expressão das novas formas de organização do trabalho, tanto de base física quanto organizacional, imposta pelo novo modelo de produção capitalista (SILVA, 2004).

Reforçando este ponto de vista, da estabilidade como um dos pilares principais pela busca do serviço público, vale destacar que todos os 13 analistas relataram a busca pela estabilidade como o principal objetivo que os levou a buscar o concurso público. Além disso, em pesquisa de clima organizacional realizada em 2013 no Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão, que obteve uma participação de 57% de servidores respondentes, a estabilidade financeira foi apontada como a causa principal da razão pela qual as pessoas trabalhavam no tribunal, obtendo um percentual de 49,87% de servidores que marcaram esta opção.

Além da busca pela estabilidade profissional, a busca pela qualidade de vida também está entre as prioridades daqueles que procuram o serviço público. Poder viver sem a instabilidade, precariedade, constrangimentos, medos e ameaças da iniciativa privada, podendo dedicar mais tempo à família, e, ainda, com direito a férias, décimo terceiro salário, tornam mais atrativas as carreiras públicas.

Conforme Ribeiro e Mancebo (2009), o candidato ao serviço público quando prioriza a busca de segurança e qualidade de vida, pode, na realidade, estar mais interessado

em se esquivar do clima tenso e inseguro da iniciativa privada, do que em fazer uma carreira aliada à realização profissional no setor público. Esse trabalhador tem consciência de que as empresas privadas impõem geralmente um ritmo intenso ao exercício das atividades laborais, situação que normalmente ultrapassa os muros da organização, impregnando as relações pessoais, familiares e sociais. Ele constata que, na busca contínua pela empregabilidade e na luta diária para conter o fantasma do desemprego, é quase sempre a qualidade de vida que fica comprometida.

[...] Eu tinha uma graduação em ciências da computação, né? E, eu, durante o meu trabalho com computação, comecei a perceber algumas coisas que eu não gostava, dentro do trabalho em si, né? Assim, normalmente eu trabalhava numa empresa de desenvolvimento. Primeiro eu trabalhei numa empresa de desenvolvimento de software, depois eu trabalhei numa empresa de águas e esgotos lá da cidade em que eu morava. E eu trabalhava na área comercial, da empresa. Com sistemas na área comercial. E havia uma demanda muito grande, assim. A gente era muito demandado da parte de informática, pouco valorizado, dentro do serviço. E às vezes você não tinha um horário pré-definido. E tinha que ir final de semana, trabalhar. E aquilo ali... E pelo fato de você não ter um reconhecimento financeiro... Eu comecei a achar que eu não deveria seguir aquele caminho. Eu deveria procurar uma outra alternativa.[...] Resolvi fazer concurso público pela questão da estabilidade. Do serviço público. Uma segurança. Eu tava recém-casado, tinha filho pequeno. Ainda tinha uma necessidade de dar uma qualidade de vida pra eles. Então, assim, eu via no serviço público, em algumas carreiras do serviço público, a oportunidade de eu ter uma segurança, de eu poder levar uma vida mais tranquila e dar uma vida mais tranquila para eles... Então eu vi isso, essa oportunidade [Analista 7].

Percebe-se que, se por um lado estes servidores conseguem, de alguma forma, estabilidade profissional sofrem, por outro lado, com a distância da família, com o tipo de trabalho realizado, pois, muitas vezes, é um trabalho repetitivo, sem grandes incentivos e desafios, além da própria falta de perspectiva de crescimento.

Dessa maneira, cabe aprofundar as reflexões sobre as questões da busca pelo concurso público na saúde e subjetividade dos analistas judiciários - área administrativa. Todos atingiram o objetivo proposto: a aprovação no tão sonhado concurso, para evitar a instabilidade e precariedade do mundo do trabalho atual, mas, após essa aprovação tão difícil, como enfrentam as adversidades acima destacadas, e, principalmente, como a realidade do trabalho impacta na subjetividade e na saúde desses servidores? Este é o tema do próximo tópico.

5.3 Saúde e Subjetividade do Analista Judiciário Área Administrativa: entre as vivências de prazer-sofrimento

Retomando a discussão sobre subjetividade e saúde no trabalho, com um recorte mais direcionado para o analista judiciário - área administrativa, vale destacar que se considera, nesse estudo, o trabalhador como um ser ativo que pensa nas suas relações de trabalho e atribui um sentido às situações, que não é só psíquico, mas depende das condições socioeconômicas oferecidas pelo contexto histórico. Por outro lado, as situações de trabalho influenciam e modificam as percepções do trabalhador a respeito de si mesmo, dos outros e do próprio trabalho, o que resulta em uma subjetividade no trabalho que, por sua vez, pode ser diferente da subjetividade do indivíduo. Essa subjetividade permite a construção do sentido do trabalho atribuído de forma compartilhada pelo grupo de trabalhadores, que pode ser de prazer e/ou sofrimento (FERREIRA; MENDES, 2003).

Cabe reafirmar, ainda, que a concepção de saúde tomada nesse estudo compreende um sentido de luta, de movimento, de enfrentamento, marcada por vivências de prazer e sofrimento. Conforme ressaltado anteriormente, o sofrimento é inerente e inevitável à condição humana. Sofrer, portanto, é constituinte do humano e do trabalho. No entanto, o que irá diferenciar as diversas organizações do trabalho está na margem de autonomia e na liberdade de negociação propiciada para o enfrentamento das adversidades do meio (DEJOURS, 2011c). O desafio, então, não é eliminar o sofrimento e, sim, definir ações que favoreçam a transformação e a ressignificação das situações geradoras de desprazer em situações geradoras de prazer (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994). Nessa direção, irá buscar-se entender as mediações utilizadas pelos analistas administrativos para manter a saúde, evitando o sofrimento e buscando alternativas para obter prazer.

Destarte, para uma melhor compreensão dos laços entre a saúde e o trabalho dos pesquisados, levanta-se, nesse subitem, as principais fontes de sofrimento e prazer no cotidiano desses servidores, realizando, então, uma análise crítica do material identificado. As ponderações e reflexões que se seguem foram construídas a partir da articulação da fundamentação da teoria com a pesquisa de campo, a partir das entrevistas e da observação do trabalho desses profissionais ao longo dos dez anos de atuação como servidor da instituição pesquisada.

Para um melhor entendimento das questões aqui levantadas e devido a diferença da natureza do trabalho e das diversas características laborais, necessário se faz dividir as causas de sofrimento, assim como de prazer e satisfação no trabalho, em três categorias

diferentes: as causas de sofrimento e prazer dos analistas administrativos das zonas eleitorais, as dos lotados na secretaria do tribunal e, posteriormente, as causas de prazer e sofrimento comuns tanto para os lotados nas zonas eleitorais quanto dos lotados na secretaria do tribunal.

5.3.1 O cotidiano do Analista Judiciário: Área Administrativa permeado por situações de desprazer e sofrimento

O cotidiano do trabalho do analista judiciário: área administrativa é permeado por situações de desprazer, assim como no dia a dia das diversas categorias de trabalhadores. O descontentamento desses servidores com o seu trabalho foi identificado em diversos momentos da pesquisa.

Importa reforçar, conforme trazido por Dejours (2011c), que toda organização é de antemão desestabilizadora da saúde e fonte de sofrimento. Assim, não se pode conceber uma organização do trabalho isenta de sofrimento. O que existe, na verdade, são organizações do trabalho mais favoráveis à negociação da superação desse sofrimento. “A saúde, o prazer no trabalho, a realização de si mesmo, a construção da identidade são ganhos com relação ao sofrimento, componente básico da relação de trabalho” (DEJOURS, 2011c, p. 434).

Conforme destacado anteriormente, considera-se o sofrimento como um estado de luta do sujeito contra as forças (ligadas à organização) que o empurram em direção à doença mental, pois a organização do trabalho possui normas e prescrições que não convergem com o desejo dos indivíduos. Dessa maneira, o sofrimento no trabalho surge quando a relação do trabalhador é bloqueada em virtude das dificuldades de negociação das diferentes forças que envolvem o desejo da produção e o desejo do trabalhador, isto é, quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho (MENDES, 2007). A partir disso, o sofrimento se torna patogênico - comprometendo a saúde - quando o confronto se torna intransponível levando à repetição contínua dos mesmos problemas, dos mesmos fracassos, tornando-os insuportáveis (DEJOURS, 2011c).

No entanto, quando as condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas, isto dá lugar à saúde e ao prazer, mesmo que de forma instável.

Observa-se, assim, que entre as fontes de sofrimento dos sujeitos pesquisados das diversas zonas eleitorais destaca-se a estrutura precária dos ambientes de trabalho a que estão submetidos, isto é, às condições de trabalho. Os servidores da secretaria não relataram a infraestrutura como fonte de sofrimento. Nas zonas eleitorais, no entanto, constatou-se que as

condições de trabalho da instituição deixam a desejar, sendo potencialmente geradoras de desgaste físico, desprazer, e, por vezes, adoecimento.

As queixas são relacionadas aos problemas de falta de estrutura física, inclusive predial, do mobiliário, e de equipamentos para o exercício das atividades profissionais, e falta de pessoal. Devido a isso, muitas vezes, faz-se necessário procurar o apoio da prefeitura da cidade ou do tribunal de justiça. São comuns, também, a comparação da estrutura das zonas eleitorais com a secretaria. A sensação de desconforto é tema recorrente nas falas dos entrevistados:

[...] A gente cobra, cobra, cobra, e não tem nem água muitas vezes, muita gente não tem nem água. [...] A gente não tinha quem limpasse o chão. Tudo a gente tinha que pedir coisa pra prefeitura. Aqui (na secretaria) não. Acho que qualquer conversa que a gente tem aqui incomoda, em plena eleição, incomoda, a gente tem dinheiro e não pode nem dar lanche pros policiais, não pode dar lanche pra ninguém, e aí fica aquele esbanjamento de comida [na secretaria] e tudo. [...] A gente trabalhava numa zona dentro do fórum da justiça comum. Um lugar altamente insalubre, horrroso, tudo largado, tudo mal arquivado. Uma salinha, uma bagunça, uma coisa insalubre, completamente insalubre... não tinha condições, era tudo feito de alvenaria, as mesas feitas de alvenaria, então as pernas não cabiam [Analista 1].

Falta de estrutura, eu acho que toda zona tem isso na cabeça. TRE joga uma unidade em quem entra no interior e agora que você tá vendo essa estrutura aqui mais ou menos, mas a gente se mudou pra cá tem um ano. Funcionava numa salinha praticamente do tamanho dessa, como dá bem ali naquela parede, quatro por sete. Emprestada do TJ, como muita gente ainda tem né? E ali o estresse é muito mais concentrado e isso já melhorou muito. É a falta de estrutura, de pessoal e... Só são dois né? Quatro pessoas... Pressão muito grande, principalmente em ano de eleição [Analista 8].

[...] Muitas zonas eleitorais tem dificuldade de comunicação, de estrutura, logística, né, que às vezes o município tem. É de difícil acesso, essas coisas [Analista 10].

Vale destacar que tais reclamações não acontecem apenas no interior. Analistas que trabalham nas zonas eleitorais da capital relatam o mesmo problema de falta de estrutura e de pessoal, precisando, por vezes, realizar várias atividades ao mesmo tempo:

[...]desprazer é a falta de condições, que muitas vezes a gente precisa, o TRE não dá, de gente é... é um dia você tá sobrecarregado, você pedir uma ajuda e não tem quem vá. [...]. Nosso problema hoje na zona é condição de trabalhar. A gente quer trabalhar. Eu tô falando por mim, né? Porque a gente sabe que tem inúmeras situações aqui no TRE. Mas eu vejo que tem muita zona que quer trabalhar, mas é complicado. A gente “assovia e chupa cana” [Analista 12].

A mesma entrevistada chega a falar do medo de trabalhar em um prédio com estrutura precária:

[...] A gente fica nesse prédio aqui, a gente fica pedindo a Deus que não aconteça nada, que às vezes a gente vai lá na secretaria, vê o povo brincar, mas não é uma brincadeira legal pra gente que tá aqui. [...] A gente, na época, “ah, mas o pessoal disse que não ia cair”. Naquela época. Isso tem mais de dois anos. Então, gente... as pessoas brincam e tal, mas isso é sério, a gente tá aqui, é vida. A gente já vê tanta coisa aí, que as pessoas levam na brincadeira e aí, ah daqui a pouco acontece alguma coisa, Deus o livre, ah, não caiu o prédio, mas caiu um pedaço desse e machucou uma pessoa. [...] A gente se sente assim, o que é que nós somos pra essa instituição? Tu tá entendendo? [Analista 12].

Uma das analistas destaca como a falta de estrutura física contribuiu para o seu adoecimento:

Na parte física realmente eu acho que tinha muito que melhorar. Porque eu já cheguei a trabalhar com cadeira sem encosto. [...] Num sei, talvez isso, juntando com um monte de outra coisa vai somando pra sua também sua saúde e seu estado é, psicológico também ficar ruim, entendeu? Em relação ao meu caso, né? Porque eu cheguei a ficar com, com depressão mesmo lá. Então às vezes você acha que num importa, mas são detalhes que realmente às vezes fazem a diferença né, em relação a essa parte, parte física realmente. Às vezes a gente trabalhou com ar condicionado quebrado, passou um tempão ar condicionado sem funcionar, um calor infernal (ri)... Esperando peça, sabe? [Analista 5].

Outro fator de sofrimento diz respeito à necessidade de migração de grande parte dos analistas, de morar em outra cidade diferente da sua, separando-se de sua família, em grande parte das vezes, para poderem ocupar o cargo na Justiça Eleitoral.

Borges e Martins (2004), relatam que diversos estudos revisados, apesar das diferentes conclusões, consideram que existe consenso em se considerar a migração como fator importante na produção de sofrimento psíquico e patologias mentais. Destacam, também, que, em termos psíquicos, o movimento migratório implica a noção de fragmentação de identidade, pois ao se deixar um território, necessariamente entra em jogo a perda dos referenciais conhecidos. “O processo de separação gera uma experiência de desamparo que, na maioria das vezes, é vivida como abandono” (BORGES; MARTINS, 2004, p.132).

A distância de casa e da família é outro fator que gera sofrimento e que engendra sentimentos como solidão, angústia e adoecimento, principalmente depressão.

Dejours (2011b) ressalta que a análise da relação subjetiva do trabalho se estende para o espaço fora do trabalho.

[...] A separação clássica entre dentro-do-trabalho e fora-do-trabalho não tem sentido em sociologia do trabalho, assim como psicodinâmica do trabalho. Separação estritamente espacial. [...] O funcionamento psíquico não é divisível. O homem que está engajado em estratégias defensivas para lutar contra o sofrimento no trabalho não abandona suas estratégias defensivas no vestuário. Ao contrário, leva suas contrariedades mentais consigo e necessita da cooperação de seu círculo

de relações mais íntimas para manter suas defesas em estado de funcionamento para o momento de regresso ao trabalho. Pode-se, assim mostrar que toda economia familiar é convocada para auxiliar seus membros a enfrentarem as contrariedades em situação de trabalho [...] (DEJOURS, 2011b, p. 120).

Dessa maneira, a família é um apoio importante nas horas de dificuldade para aqueles que levam a família para junto de si, ou que ficam em cidades relativamente próximas dela. No entanto, quando isso não acontece, o sofrimento por estar em uma cidade distante, longe do grupo familiar, aumenta a angústia.

Vale destacar que, muitas vezes, a opção por fazer concurso para um Tribunal Federal acontece por acharem que não vai demorar a conseguir uma permuta, ou alguma outra forma de retornarem para seu estado de origem, ou para mais perto da família, como pode ser identificado no relato abaixo:

[...] No caso quando eu fui fazer concurso né, que eu viajava pra fora pra fazer o concurso, é... eu na verdade eu tava indo em busca justamente do meu sonho de, de ser funcionária pública federal e é, eu nunca tive dúvida de que se eu fosse chamada eu iria. Eu sempre pensei assim não, se eu for chamada eu vou, eu vou e eu vou, vou fazer esse sacrifício pra num determinado momento eu tentar conseguir voltar também pra minha terra né, nem que seja com permuta ou com algum, com algum, algum artifício assim nesse sentido. Mas quando eu fui, eu fui super feliz por que eu tava há quatro anos sem trabalhar. [...] Então eu fui na verdade eu lhe digo que eu fui feliz, apesar de minha filha ter, ter seis meses, mas eu fui super feliz porque eu tava, assim, realizando um sonho né? Tava assim, indo de uma certa forma, pra um lugar distante, mas eu sabia que não era pra sempre, porque se fosse assim uma coisa assim ah, eu vou passar o resto da minha vida lá, lógico que a gente teria que pesar né? Porque eu teria que levar toda a minha família e num tinha condições então talvez eu, eu realmente tivesse desistido e não iria entrar. Mas a gente vai na esperança assim de... de que tá com o serviço público federal e que pode surgir uma permuta a qualquer momento então assim, muita coisa pode acontecer, né? E até que eu consegui, graças a Deus (ri) [Analista 5].

Neste caso, importa ressaltar que, quando a entrevistada se refere a algum artifício para retornar ao seu estado natal, ela está falando das possibilidades permitidas pela lei 8.112/90, que rege o regime jurídico dos servidores públicos civis da união. Assim, ela pretendia usar algo da lei que permitisse a sua remoção, redistribuição, ou transferência para o seu estado natal.

Desse modo, a esperança de voltar logo para casa somada às dificuldades de morar em cidades sem estrutura nenhuma faz com que muitos deixem a família no estado natal e fiquem em um constante ir e vir. Uma das analistas relata porque deixou, em sua cidade de origem, a sua família: o marido, uma menina de 6 meses e um menino de 4 anos à época, porque a cidade onde morava não oferecia condições adequadas de saúde e educação para as crianças:

Por conta de estrutura da cidade mesmo. É... minha filha tinha seis meses, tinha que tomar vacina mensalmente, tinha que ir pra médico, então eu levá-la e... Meu filho também já tava na escola, então assim, levar um num levar outro também ia ser complicado, e levar os dois pra uma cidade que eu não conhecia ninguém, não tinha referência de médicos, porque lá, geralmente, pessoal vai é pra Teresina pra poder ir pra médico. Tem a questão assim tu passar duas horas num ônibus, num é fácil assim. [...] Foi mais por conta de estrutura, porque eu acredito assim que outros interiores do Brasil tem uma estrutura que dê pra você realmente é, fazer sua vida e ter, né? Mas lá realmente é meio precário em relação a outros locais. Então, eu preferi deixá-la, porque tinha toda uma estrutura aqui na minha casa, meu marido também não poderia ir porque ele é gerente de banco privado, então não teria o trabalho dele lá e aqui teria já é, o apoio né, da família, tudo. E eu ficaria indo e vindo, porque eu com eles eu num ia poder ficar vindo o tempo todo, que é muito cansativo, com criança. É cansativo pra adulto imagine pra uma criança, ficar viajando pra ver o pai, ia ficar longe do pai, então era mais fácil deixá-los em Recife e eu ficar me locomovendo pra vê-los [Analista 5].

No entanto, à medida que o tempo vai passando, as formas procuradas para voltar para casa não funcionam e as estratégias de defesa, para se proteger do sofrimento, deixam de surtir efeito, o adoecimento surge de forma inexorável.

[...] E vai passando o tempo, lógico, quanto mais tempo você passa longe da família e sem perspectiva de, de ir pra capital, pior fica (ri). [...] Quando passou né, a eleição, tudo. De, de ter momentos de você tá pra baixo assim, de tá... Acho que eu cheguei até a ligar pra lá, nera? (risos) Chorando. De eu dizer que eu num ia aguentar, foi muito difícil, assim, nessa fase. Mas justamente, quando cê passa quinze dias sem ver filho, sem ver marido, sem (ri), você fica, né? É difícil, mas a gente vai levando, vai conseguindo levar semanalmente, pensando assim, ah, amanhã eu tô em casa, sei lá, na próxima semana eu tô em casa, pensando sempre assim. Porque se você for pensar, se eu fosse pensar que eu ia passar três anos lá, eu num tinha... Desestimula, sabe? Mas como era uma incógnita, aí eu fui levando, levando até conseguir. [...] Foi, eu creio que foi depois da eleição, final de 2013. Se não me engano, que foi é, já tava há mais de um ano, eu comecei a ir pra psiquiatra porque tava chorando direto (ri), tava chorando muito, assim eu não podia falar do meu caso, que eu chorava. Nunca tinha tido depressão, nem pós-parto, nem nada. Nunca imaginei que eu fosse ter, mas assim realmente eu tava muito fragilizada. [...] E já foi final de 2013 que eu liguei pro setor médico, né, liguei chorando, porque eu tava muito cansada, muito estressada de tudo e aí eles me orientaram, “não, vá pro seu médico, né, e mande o atestado pra gente que a gente vai ver, vai ver o que é que vai fazer”. [...] Aí eles me deram, assim prorrogaram minha licença... Aí foi quando assim, eu me aliviei, porque eu disse graças a Deus eu vou parar um pouco, porque eu não tava aguentando, ficar indo e vindo. E trabalhando... Aí foi quando eu realmente me recuperei e voltei a trabalhar, acho que eu passei uns três meses em casa e, e consegui voltar, sabe? [Analista 5].

Observou-se, diversas vezes, durante a conversa com essa entrevistada, a presença de risos ao tratar de assuntos delicados e difíceis para ela. O riso serve, nesses momentos, como escapismo, porque alivia a tensão de tratar de algo tão penoso e difícil. Durante o seu relato a servidora fala que, apesar de se sentir melhor, após a licença médica, permanecia

medicada, só suspendendo a medicação quando conseguiu uma esperança mais concreta de voltar para sua cidade natal, o que acabou realizando-se posteriormente.

Foi quando eu me recuperei e voltei a trabalhar, assim, voltei bem melhor. Agora lógico, tive que tomar medicação, tudo. Hoje em dia não tomo mais, mas assim, eu precisava passar por essa fase já que eu tava querendo... (ri) enfrentar, então precisava desse suporte. Parei de tomar a medicação um pouquinho antes de vir [para Recife], na verdade a médica queria tirar quando eu tivesse aqui já. Mas antes de vir aí eu parei e graças a Deus deu tudo certo. Já tava na esperança, só... Assim, de vir. É, na esperança de vir, mas não tava assim, com o resultado na mão, não [Analista 5].

Dessa maneira, o processo de migração traz mudanças profundas na vida destes servidores do judiciário federal. Essas mudanças são percebidas nas dinâmicas estabelecidas com a família, com o seu trabalho e, sobretudo, na saúde e subjetividade, em virtude da necessidade de se dedicar ao trabalho. Duarte e Luzio (2008, p.10) afirmam que:

O trabalhador além de sofrer a desterritorialização concreta quando se submete a um processo migratório e necessita desbravar outra cidade, outro local de trabalho, outras relações sociais, isto é, um território que não lhe é familiar, mas desconhecido sofre a desterritorialização simbólica, decorrente de sua intensa dedicação à Organização em detrimento da vivência familiar, social e de lazer.

Um dos analistas, natural do sul do Brasil, fala sobre essa dificuldade de se readaptar em uma nova cidade, mesmo após dez anos morando na capital, São Luís.

Apesar de ter sido muito bem recebido aqui em São Luís, eu sempre me senti como se não pertencesse a esse lugar. Gosto daqui. Mas, eu sinto que tenho muitos colegas, mas quase nenhum amigo, porque considero que amizade são daquelas pessoas que conhecemos há muito tempo, de pessoas que cresceram conosco, que nos conhecem, que criam vínculos. Não acho que seja por culpa das pessoas daqui, porque, às vezes, eu sinto que caí de paraquedas na vida delas. E as pessoas com família, com outros amigos, não param para ficar nos recebendo em suas vidas. Mas, por outro lado, quando chego na minha cidade vejo que perdi os amigos de lá, também, porque, afinal a distância separa, realmente. Eu mudei, eles mudaram, cada um seguiu o seu caminho. [...] Então, à medida que o tempo vai passando, vou sentindo mais falta da minha família, das minhas raízes. [...] Por isso que estou tentando a remoção pra lá. Minha mãe está com problemas de saúde, também, quero ficar mais perto dela. Gosto do trabalho e das pessoas daqui, se pudesse levar meu trabalho, e as pessoas, daqui pra lá eu faria. Mas, não posso. Então, estou tentando voltar pra casa, apesar de gostar muito daqui [Analista 13].

Outra servidora fala sobre as dificuldades encontradas para se comunicar com as pessoas quando chegou ao Maranhão:

Eu falava as pessoas não me entendiam, porque eu chiava mais, hoje em dia eu chio menos, mas eu chiava mais, as pessoas não entendiam o que eu falava e eu ainda

falo rápido, as pessoas não falavam. E eu não entendia o que as pessoas falavam, queriam também, eles botavam nomes nas coisas que a gente não entendia o que eles queriam [Analista 1].

Destarte, se a própria migração, e a distância da família podem ser considerados fortes fatores de sofrimento e adoecimento, no caso dos analistas administrativos o sofrimento é intensificado devido a estrutura precária das cidades do interior do Maranhão.

O assombro de alguns, ao se deparar com a estrutura da cidade onde iriam morar é patente nas entrevistas, o que demonstra que, ao serem aprovados no concurso, não tinham plena consciência do que iriam enfrentar.

[...] Saindo pro interior, é difícil demais.. Eu fiquei chocada quando cheguei na cidade que havia escolhido na audiência pública: “O que que eu tô fazendo aqui?”. A gente começou a olhar umas casas pra alugar... as casas não tinham um forro, muito fora da minha realidade. Muito, completamente. Não que eu fosse mimada, mas eu tinha uma mordomia em casa. Cadê o ar condicionado? Cadê o chuveiro quente? Nada disso, nada disso eu teria fácil acesso lá. Tanto que eu morei três meses numa pousada. Dentro do quarto eu levei minha geladeira, minha sanduicheira, um liquidificador, dentro de um quarto de hotel. E também não tinha chuveiro quente, tinha chuveiro gelado. Essa família do homem da pousada me acolheu, e então as pessoas foram me acolhendo na cidade. Toda sexta feira eu saía da cidade [Analista 1].

Quando vim pra cá tive uma certa dificuldade de adaptação no começo. Apesar de ser perto, eu pensava que dava pra ir e voltar, mas o trânsito era muito intenso. Decidi ficar morando lá. [...]Mas, assim, eu tive dificuldade de adaptação, aqui, no começo. Até confesso que até pensei em desistir. E é, uma cidade bem aí... Você vê que não tem esgoto! A minha cidade natal é a última cidade da Paraíba, é alto sertão da Paraíba, mas é uma cidade totalmente saneada. Aí você vê umas cidades, mais ou menos iguais em nível populacional, pelo menos, é muito parecida, mas totalmente diferentes [Analista 4].

Trabalhava no Piauí, confesso que quando eu cheguei aqui eu... teve horas que eu me bati assim, meu Deus, o que que eu fiz? Tinha tudo e não sabia (ri) [Analista 8].

Além da estrutura precária e da distância da família existe a dificuldade de interagir e criar amizades na cidade, com os moradores locais, porque geralmente os servidores da justiça eleitoral são os responsáveis pelo processo eleitoral na cidade e a política no interior é muito acirrada. Qualquer indicação de amizade, com alguém próximo ou parente de candidato, em época de eleição municipal, pode levar a uma suspeição, ou a riscos à própria integridade física. A diferença sociocultural também dificulta a amizade com os habitantes das cidades do interior. Geralmente, portanto, o círculo de amizades restringe-se aos servidores da própria justiça eleitoral, ou de outros órgãos que prestam serviços na cidade, na mesma condição de migrantes. Esta amizade com os outros servidores e colegas de órgãos diferentes são extremamente gratificantes como fonte de prazer.

Dessa maneira, todas as dificuldades encontradas, somadas à falta de lazer das cidades do interior, levam alguns à melancolia, e, em alguns casos, a procurar apoio na bebida alcoólica.

[...] Essa melancolia que relatei está relacionada à falta de divertimento. Por exemplo, na cidade né, opção de lazer não tem. É basicamente trabalho aqui, eu vivo de casa pro trabalho. Também não procuro me envolver muito né, com os... Cidade pequena você tá, pra tá assim numa vida social muito intensa, eu num acho aconselhável, no caso, um servidor público. [...] É, eu te garanto que a melancolia nunca passa, porque a cidade não muda né? Não vou lhe mentir e dizer que eu tô ah, cem por cento satisfeito. Satisfeito assim, com o trabalho, porque é o que eu queria, porque eu me empenhei, consegui e tô conseguindo realizar e levar em frente. Mas o dia a dia, da convivência, da felicidade pessoal, é diferente você tá num interior desse, parado, basicamente vindo pro trabalho. A solidão bate, cê mora só, fica isolado, quando tá fora daqui né? E a gente leva como pode. Não deixa de ser melancólico né, às vezes. Só não cheguei às raíais de desistir e pedir pra sair, como se fala no jargão popular [Analista 8].

Pesquisador: Outro dia você falou assim “eu quase viro alcoólatra”.

Analista: Foi porque não tinha prazer... num tinha lazer. Você não tinha o que fazer de lazer. Você não tem um lazer. Então acaba você sentando num barzinho, por mais que você não queira beber, tá todo mundo bebendo, ah não, bebe. Quase virei alcoólatra, eu quase virei alcoólatra. Minha alimentação muito ruim, e bebendo muito. [...] Então a única saída era, a gente/eu parava/acabava bebendo, bebendo, procurando barzinho pra sair a noite, uma coisa... começar a beber, comer pizza, comer muito que nessa cidade era a única coisa que podia fazer [Analista 1].

Alguns, devido à necessidade de ficarem mais perto da família, precisam fazer viagens constantes para voltar para casa, que servem como uma válvula de escape. No entanto, este ir e vir acaba por se tornar, também, uma rotina cansativa e grande fonte de sofrimento para os analistas.

Mas quando eu pego a BR, cansa, canso só em pegar a BR. Porque é cansativo acordar quatro horas da manhã, deixar o carro no correio, pra gente revezar, porque cada dia um carro, era muito cansativo. Mas era melhor do que ficar lá [Analista 1].

Ficava na Zona Eleitoral de segunda a sexta- feira. Sexta-feira, meio-dia depois do expediente, meio-dia. Eu saia um pouco antes...No final do expediente... Aí eu vim pra São Luís dirigindo sozinha, segunda-feira de madrugada, quatro horas da madrugada, cinco horas da madrugada, eu já saía de volta lá para o trabalho. Então esse foi um período, realmente, muito difícil. Ficar longe. A distância da família. Ver que... Abandonar a casa, assim... A casa ficou muito desorganizada. Passava só o final de semana em casa. Ter que dirigir na estrada...Achava extremamente estressante, ter que dirigir na rodovia. Então, esse foi, realmente, o período mais difícil... [Analista 3].

Uma das entrevistadas fala sobre como chegou a desenvolver síndrome de pânico por conta das viagens constantes para seu estado de origem:

[...] Estava cansada fisicamente também, por conta da viagens, né, que você fica indo e vindo. É tive um pouquinho de síndrome do pânico por conta do avião. Nunca tive medo do avião, mas chega um momento de eu “tá” no avião e faltar, ficar com falta de ar, né? E o avião dar uma turbulência e você pensar, “ah meu Deus será que eu vou morrer?”. E meus filhos, tudo eu pensava em meus filhos. (ri). Então foi realmente um momento que eu precisava parar e dar um tempo, porque eu tava ficando esgotada fisicamente e emocionalmente [Analista 5].

Assim, percebe-se que grande parte dos analistas administrativos lotados no interior do estado vivem de passagem pelas cidades onde trabalham. Raramente criam vínculos, e não consideram a cidade onde trabalham como seu lar, apenas como seu local de trabalho. Tudo isto faz com que eles não consigam ter o sentimento de pertencimento de um novo lugar, tal como experimentado pelos estrangeiros quando chegam a uma nova cidade. Muito comum, portanto, o sentimento de que estão “presos” em determinado local, sem perspectiva de melhoramento, e que só sentem prazer nos finais de semana, férias e feriados, quando saem do interior. Viver assim, entre a cidade que trabalha e a que mora, tem como consequência a fragilização dos laços sociais, como já expresse nas falas, em ambas as cidades

Desse modo, se as viagens em finais de semana, férias e feriados, são paliativos para suportar o sofrimento, muitos dos analistas administrativos vivem à espera de um novo concurso de remoção como solução definitiva para chegar à capital do estado, ou a alguma cidade mais concorrida, como Caxias ou Timon, mais próximas de Teresina, capital do Piauí.

Contudo, a dificuldade de remoção acaba por se tornar outro fator gerador de sofrimento para os analistas. O cargo de analista judiciário: área administrativa é o que possui menos vacâncias porque os salários pagos para a mesma atividade em órgãos estaduais, municipais, ou no executivo federal, geralmente, são menos atrativos. Além disso, os concursos mais concorridos, com uma carreira mais atrativa financeiramente, que pedem qualquer nível superior, oferecem poucas vagas e são imensamente concorridos. Portanto, se os cargos de Analista Judiciário - Área Administrativa são os que têm menos vacâncias, consequentemente os servidores desta área de atividade possuem menos mobilidade, sendo mais difícil chegar à secretaria do tribunal. Além disso, sofrem quando percebem que as vagas que deveriam ser disponibilizadas para o concurso de remoção são ocupadas a critério da administração, ou que alguém se utilizou de subterfúgios (como ir para a sede ocupar função) para “furar a fila”. Os critérios da remoção interna também, são muito criticados.

[...] Eu fico chateada... é... desse jeitinho que todo mundo dá pra chegar, todo mundo inventa as coisas pra chegar, dá esse jeitinho e acaba furando a fila da remoção, essa coisa me chateia [Analista 1].

[Sobre a dificuldade de chegar a capital] Incomoda, incomoda. Incomoda porque a gente acaba ficando no amarrado no interior, não tem muita possibilidade de fazer um outro curso, fazer uma, quer enfim, quer fazer outra, quer fazer outra faculdade, fazer uma especialização, um mestrado que seja né, não tem essa, essa possibilidade [Analista 2].

É, talvez se a gente tivesse uma facilidade maior de chegar na capital mais rápido, isso amenizaria, porque realmente quando a gente chega, a ideia que passa é que a gente num vai chegar nunca na capital (ri), depois que a gente começa a ver né? Porque realmente quando tinha vaga na capital, eles informavam que não iam disponibilizar no concurso de remoção porque era ano eleitoral, precisava de foco no interior. Então realmente ficava frustrante essa questão de, de que aconteceu em dois concursos, se não me engano, os dois primeiros disseram “ô, as vagas que tem na capital a gente pode não disponibilizar”, então... E realmente tem muito mais vaga às vezes pra área judiciária do que pra área administrativa e se quando tem não disponibiliza, então fica meio que impossível, ou seja, você vai morrer no interior, num vai chegar nunca na capital. Aí realmente dá um desânimo em relação a isso [Analista 5].

Eu acho, eu acho assim que é um pouco injusto. Poderia ter sim essa rotatividade de analistas área administrativa pra sede, justamente pra lotar essas pessoas em setores específicos. Que eles consigam desenvolver melhor o trabalho. Eu só acho injusto essa parte. [...] Mas assim, já larguei de mão, já não vou mais me preocupar com isso, eu quero mais é tranquilidade, né. Vamos ver se um dia de repente mudam a legislação, no caso as resoluções que trata sobre remoção e vê se cita... porque em outros órgãos, não na justiça em si, em outro órgãos, entendeu, em outros poderes, assim, eles olham é a quantidade de tempo no serviço, no órgão, o órgão na justiça eleitoral, seja ela no Pará, no sul, onde for, é a justiça eleitoral. Você trabalha na justiça eleitoral. Você tem aquela experiência, aí você vai pra um outro, continua com o mesmo tempo. Isso é que eu acho a injustiça [Analista 10].

Fica claro, em alguns momentos das entrevistas, que a dificuldade de remoção é um fator de sofrimento constante, deixado um pouco de lado, um pouco esquecido para não sofrer tanto, mas nunca superado. Porém, quando trazido à tona, mostra o quanto de sofrimento gera.

Na verdade eu não consegui superar. Eu aceito. Na verdade eu aceitei isso. Então, isso não me frustra mais, mas já houve um tempo que eu fiquei um pouco frustrada por isso, por quê? Porque a gente via que a rotatividade era grande dos analistas área judiciária e da área administrativa, não. [...] Eu não cheguei muito a me desmotivar por conta disso não. Achei só uma injustiça, mas bola pra frente. Eu sei que tem muita gente que entrou agora que se sente frustrado, né? Que não tá querendo ficar muito tempo no interior, mas eu consegui superar isso. Eu não lembro realmente o que foi que aconteceu que eu consegui superar... é, na verdade eu acho que eu aceitei né [Analista 10].

Outro fator importante detectado nessa análise é o sentimento de desvalorização experimentado pelos analistas lotados nas zonas eleitorais. São comuns a sensação de abandono, de sentirem-se “jogados” nas zonas eleitorais, sem o devido apoio por parte da

secretaria do tribunal. Além disso, sentem-se desvalorizados, como servidores de segundo nível, conforme relata uma entrevistada, servidora de uma zona eleitoral da capital, São Luís.

Quando às vezes a gente pede ajuda pro tribunal, o tribunal diz que não tem quem... Eu fico assim, gente, não é possível. Não tem ou é porque as pessoas não querem? E eu acho que é mais é porque as pessoas não querem. Eu acho que é isso. Porque parece que a zona é um segundo nível do tribunal. É isso que a gente se sente, eu acho que a maior dor dos servidores da zona é você ser colocado como um servidor de segundo nível, é como se assim, a gente não fosse do mesmo nível de vocês? Como se a gente não tivesse passado em concurso, eu não fosse analista judiciário, como você é. E olha que eu como eu conheço todo mundo lá, então todo mundo fala comigo, mas tem gente que já me falou comigo que chega lá, porque é servidor de zona, as pessoas nem cumprimentam. Ah isso é triste. Toda vez eu brigo nas reuniões de conselho de zona, que eu acho que a gente não deveria... o pessoal ri, leva na brincadeira, mas isso é sério. Isso afeta psicologicamente um servidor. [...] E eu já ouvi de colega meu aqui, quando eu pedia ajuda na época de fechamento de cadastro de eleição são com as zonas, não são com eles. Então isso dói. É difícil. É apoio e eu não digo da direção do TRE, não, é dos colegas. Porque os colegas não entendem, acham que... pensa, “ah, manda pra zona”. Uma pessoa fez uma coisa errada no tribunal, como aconteceu naquela época, manda pra zona. Quer dizer, a zona é um castigo. Poxa, eu passei num concurso. Passei muito mais bem classificada do que muita gente que tá hoje na secretaria [Analista 12].

Um ponto que merece destaque diz respeito ao excesso de trabalho nas zonas no período eleitoral. Os servidores das zonas eleitorais relatam sofrimento durante esse período relacionado à falta de estrutura física e de pessoal, por causa do excesso de trabalho, da distância da família, por pressão de resultados e por causa do estresse. Alguns chegam ao final das eleições esgotados, à beira da exaustão por conta dos excessos do período. Sentem-se cansados, mas gostam do trabalho que realizam. Conforme será visto mais à frente, o trabalho serve nesses casos como um alento para os momentos difíceis e algo que ajuda na preservação da saúde mental. Desse modo, a respeito do excesso de trabalho no período eleitoral, percebe-se que o adoecimento diz respeito aos excessos do período, à falta de servidores para ajudar em tantas tarefas, mas não à falta de sentido do trabalho.

Uma entrevistada que, atualmente está lotada na secretaria do tribunal, mas trabalhou durante muito tempo na zona eleitoral, fala sobre isso:

É aquilo que eu tô falando, é o desgaste, é o desgaste desse, não ter essa estrutura. A minha vontade, não tenho vontade, não sonho em voltar para a zona, eu gosto de tudo que fazem de eleição, mas não gostaria de voltar pela sobrecarga. Essa sobrecarga da eleição é complexa. [...] Um caos a situação. É isso que eu não quero viver, essa angústia, ter que julgar muito rápido, tem que analisar muito rápido e tem... e essa briga política, é isso que eu num, não sonho fazer de novo. Eu queria tá por trás, mas tá ajudando. Não custa nada sonhar né? A gente nunca tem sempre tudo que a gente quer né? Mas hoje, estar nos bastidores ajudando as zonas, isso eu queria [Analista 1].

Outro analista reforça essa questão em sua fala, ao ressaltar que a estrutura da cidade e não o trabalho, foi fator de depressão.

Já me senti... Eu me senti deprimido um pouco, foi quando eu vim morar aqui, por conta da estrutura da cidade, mas não do trabalho [Analista 4].

Um dos pesquisados, que atualmente também está lotado na secretaria do tribunal, e foi chefe de cartório em zona eleitoral do interior apresenta um relato no mesmo sentido:

Assim, eu passava muito tempo dentro de um cartório eleitoral, sem beber água. Principalmente em período eleitoral... Eu só ia lembrar de beber água quando eu terminava o expediente... Eu comia durante dez minutos... Eu pegava, pedia uma comida, lá, e dez minutos eu comia. E, às vezes eu comia fazendo alguma coisa. Uma atividade. Então aquilo ali me consumia bastante. A ponto de eu ter problemas estomacais, né? Você vive no interior, longe da sua família, então, problemas estomacais... Dores nas Costas... terminei uma eleição de 2012, eleição municipal, muito cansado...Muito, muito cansado, com dor, com medo de ter problema renal por conta disso. Então, assim, eu me dedicava muito [Analista 7].

Uma das entrevistadas relata que gosta de trabalhar na zona eleitoral, porém, o excesso de trabalho leva, comumente, ao adoecimento:

E eu tô aqui, eu já poderia talvez ter ido pra secretaria se eu tivesse entrado em algum concurso de remoção, não sei, né. Mas tô por opção, porque gosto do que faço, eu gosto daqui. Não tenho a mínima vontade de trabalhar na secretaria. Gosto do que faço, gosto de ser chefe de cartório, gosto de trabalhar na zona, gosto de dar treinamento pros meus mesários, gosto de fazer o posto de atendimento, gosto! Só que eu só sou uma. Eu faço aquilo que me dá condição de fazer. [...] Mas afeta sim, principalmente o meu físico, começa a me dar dor de estômago, começa a me dar meu problema aqui me trava isso (aponta o pescoço) aqui eu tensiono muito, aí começa a doer, cabeça, costa, aí eu já sei que é estresse. [...] É... o excesso de trabalho, o excesso de pressão, porque assim, o chefe de cartório ele acaba tendo uma responsabilidade muito grande, principalmente na época da eleição, porque assim, a eleição tem que acontecer, não pode não dar alguma coisa errada, não, tem que dar tudo certo. Então assim, a gente tem uma responsabilidade muito grande nas costas, é muito, muito, muito grande e a gente não divide, ah, é o juiz. Não, não é o juiz, se der alguma coisa errada vão vir é em cima de você, não é em cima do juiz, então, somos nós. Então, é um trabalho difícil, é uma responsabilidade grande, são muitas demandas que a gente enfrenta assim. Nós somos chefes de minis tribunais, são mini tribunais. A gente acaba tendo que ser meio gestor de pessoas, meio psicólogo, meio não sei o que... [...]A eleição anterior foi muito difícil, que eu fui parar no hospital. Eu sabia que era por causa da eleição. Eu tava toda travada, doía tudo, tudo, tudo que cê imaginar. [Analista 12].

A respeito das práticas gerencialistas por qualidade nos serviços, metas a serem cumpridas, estabelecimento de prazos para andamentos de processos judiciais, entre outras, materializadas nas exigências do CNJ, do TSE, do TCU e do próprio TRE/MA, percebe-se que tais exigências repercutem muito mais fortemente no trabalho dos servidores das zonas

eleitorais que atendem ao público, que executam os processos operacionais do tribunal, do que no trabalho dos servidores da secretaria.

Resta claro, na análise das entrevistas, que muitos deles consideram úteis as exigências por um serviço de qualidade ao eleitor e das metas estabelecidas para o melhoramento do serviço.

Eu acho assim... Eu vejo, essas, eu vejo um lado positivo no estabelecer metas, em cobrança, porque, assim, o serviço público, ele precisa... Há uma necessidade de você cobrar, de você dar um caminho, de você dar um norte, né? Lógico, que assim, você dá um caminho sensato, um caminho correto, um caminho tranquilo. Mas, eu acho que é necessidade. Necessidade que isso, que essa meta exija. [...] Na zona a gente tinha as metas do CNJ, com relação a processos, com relação a julgamento, né? A informar as atividades que estavam sendo desenvolvidas na zona eleitoral. eu via isso mais claramente, né? E achava positivo. Algumas, alguma ou outra que eu achava desnecessário... Mas eu via de maneira positiva essa cobrança [Analista 7].

No entanto, se por um lado aumenta o trabalho e a cobrança para um melhor atendimento, por outro não melhoram as condições para a execução do trabalho. Desse modo, enquanto a exigência por serviços de qualidade vai aumentando, a falta de pessoal e de uma estrutura mais adequada para atender tais exigências geram grande sobrecarga de trabalho. Essa questão é fonte de sofrimento e adoecimento.

[...] Quando eu entrei aqui, a minha zona tinha três servidores do quadro. É... três requisitados, dois estagiários, quer dizer, tinha não sei quantas pessoas e as atribuições eram bem menores. Hoje a gente faz, a gente tem atribuição que a gente não tinha naquela época. Então quer dizer, tá vindo mais serviço e diminuindo a quantidade de gente. Em algum lugar isso pesa. Tá quebrando com o servidor. Difícil. Isso é desesperador. Esse é um dos motivos me faz querer sair daqui, porque assim, a meta são pra todas zonas, só que as condições não são igualitárias. Isso é desesperador, desesperador, você receber aquele e-mail “tem processo parado há mais de trinta dias”, quando tu tenta dar andamento, só que é humanamente impossível de tu dar o seguimento pra tantos processos ao mesmo tempo, com tantas atribuições, porque diferente de um assessor de membro, que só trabalha com isso, eu não sou assessora de juiz, eu sou chefe de cartório, então chefe de cartório, tenho que fazer o serviço administrativo, eu tenho que programar zona, eu tenho que preencher todos os relatórios que a corregedoria quer todos os meses, eu tenho que atender o público, eu tenho que despachar com o juiz, eu tenho que muitas vezes fazer despacho, sentença, entendeu? [...] Porque assim, é cobrado da gente porque tem essa meta do CNJ os processos não podem ficar parados por trinta dias, né? E é humanamente impossível quando tu tem uma demanda muito grande. Quando tu tem uma demanda pequena, tu dá conta. [...] E aí você começa a acordar no meio da noite lembrando que tu tem um prazo pra fazer uma delegação que um processo, não sei o que. [Analista 12].

Todo dia tem que acessar o e-mail, o SIOCRES - que é o Sistema Integrado de Orientação da Corregedoria - comum dos cartórios, PAD, que é Processo Administrativo Digital... Sempre... A maioria, a maior parte do trabalho é isso aí, solicitações do TRE pra cá. Sempre tem algum processo pra responder, e-mail, solicitação seja do que for, de material, de equipamento pra conserto, vem os processos pra dar o andamento né, da zona, judicial, administrativo... Serviço eu te

garanto, no interior não falta. Tu pensa assim que às vezes num vai nem dá conta. O que a gente faz, todo dia a obrigação básica é essa. Os sistemas [informatizados], os processos, que a agora o TRE cobra que não pode passar mais de trinta dias com processo parado, tem que dar o andamento pelo menos, trinta em trinta dias. E... Atendimento né? [...] A exigência do TRE tá cada vez maior. É uma infinidade de sistemas criados a toda hora. [...] E tem sempre uma demanda, por exigir da zona né, mais e mais, né, termos de eficiência [Analista 8].

Outro fator relevante de sofrimento para os analistas das zonas eleitorais diz respeito à prática de atividades que dão muito trabalho, mas acabam gerando poucos resultados práticos, como é o caso da prestação de contas eleitoral:

Desprazer é, é a prestação de contas que a gente acaba tendo um trabalhão que não resulta em nada. [...] Incomoda porque a gente vai atrás do povo vai, é, prepara relatório, notifica, intima. O pior que não tem oficial de justiça, às vezes a gente tem que fazer, ou eu ou o colega, a gente faz, aí vai uma, duas, três vezes na casa da pessoa sem localizada, aí termina tudo é... a conta não prestada, a conta é, desaprovada, acaba que num, que num resulta em nada, aqui corte, no caso de, de uma prestação, uma desaprovação, sempre reverte os casos, aí a gente acaba ficando trabalhando sem, sem ter um resultado do nosso trabalho acaba sendo um faz de conta [Analista 2].

No diz respeito ao trabalho dos analistas administrativos lotados na secretaria do tribunal, vale destacar, que este é de uma natureza mais administrativa e, em alguns casos, de apoio à prática jurídica. Portanto, não trabalham diretamente com atendimento ao público e possuem melhores condições de trabalho, no entanto, também é perceptível vivências de desprazer e sofrimento no trabalho.

Dessa maneira, se por um lado, as fontes de sofrimento dos analistas administrativos lotados nas zonas eleitorais dizem respeito à falta de estrutura no trabalho e da cidade onde vivem; às dificuldades de estarem longe da família e dos amigos; à necessidade constante de estar viajando para fora da cidade onde trabalham para manter a sanidade; à falta de perspectiva de sair do interior, devido as dificuldades do concurso de remoção; e ao excesso de trabalho, principalmente em período eleitoral, as fontes de sofrimento dos servidores da secretaria do tribunal são de outra natureza, dizem respeito à execução de atividades prescritas e rotineiras e à falta de sentido no trabalho.

Dejours, Dessors e Desriau (1993) afirmam que o bem-estar psíquico provém de um livre funcionamento em relação ao conteúdo da tarefa e o perigo está na repressão e na subutilização das aptidões. Se o trabalho favorece esse livre funcionamento, ele será fator de equilíbrio, se ele se opõe, será fator de desprazer, sofrimento e doença.

Desse modo, para que haja um trabalho equilibrante, que possibilite a descarga da energia pulsional, faz-se necessário que a organização do trabalho seja suficientemente

flexível para que o trabalhador possa organizá-lo e adaptá-lo aos seus anseios profissionais e familiares, concretizando suas aspirações, suas ideias, sua imaginação, isto é, o modelo de organização deve permitir a transformação da realidade do trabalho.

Por outro lado, um trabalho rotineiro, repetitivo, ou que impossibilite que o trabalhador invista seu desejo nele, quer dizer, um trabalho onde a via de descarga psíquica está fechada, se transforma em fonte de tensão, sofrimento e desprazer gerando fadiga, fraqueza orgânica, ou falta de ânimo, e, a seguir, a doença.

Neste sentido, a análise das falas dos analistas da secretaria do tribunal apresenta subsídios para compreender como se dá essa dinâmica entre a organização do trabalho na secretaria do TRE/MA e o psiquismo dos analistas.

Importante destacar que apesar da carreira de analista judiciário ser de nível superior, não existe, no tribunal, diferenciação de tarefas entre técnicos, que possuem carreira de nível médio, e analistas. Assim, é comum que o analista administrativo seja colocado para realizar atividades rotineiras, restritas, atividades administrativas de escritório, que o impede de lançar mão de alternativas criativas e inovadoras. Não raramente, ocupa parte importante do seu tempo na reprodução de despachos formais em processos administrativos, na alimentação mecânica de sistemas, ou gerando informações para processos. O sentimento de impotência e frustração fica visível na fala de alguns pesquisados:

[...] Eu acho que trabalho, assim, é um trabalho muito rotineiro. Trabalho rotineiro, assim, ele se torna assim, maçante, às vezes, né? A gente fazer todo tempo aquela mesma coisa, aí aquilo se torna, assim, uma certa forma, algo assim, desprazeroso... Difícil, não sabe? Difícil de executar... Então é algo, que eu não gosto, assim, muito do trabalho rotineiro... [Analista 3].

Tá chegando num momento. Que, assim, eu vou dominar o serviço todo, eu vou dominar o serviço todo e, pronto! E, pronto! Acabou. Dali, assim, num tem muita coisa, pra eu desenvolver tanto. Entendeu? Eu acho que se eu, por exemplo: aqui a gente lida, lida mais com máquinas e pouco com o ser-humano. Lida pouco com o ser-humano. Talvez vá lidar um pouquinho mais quando chegar a época da eleição, tá entendendo? [Analista 7].

Outro fator de desprazer no trabalho dos analistas administrativos da secretaria do tribunal é a falta de percepção de resultados do seu trabalho. Pela fala dos analistas percebe-se que se trabalha na secretaria sem se observar os resultados alcançados. Os entrevistados relatam que trabalham, produzem, mas não observam um resultado concreto do seu trabalho.

No tribunal assim, tem a vantagem da localização, tem a vantagem da qualidade de, que aqui tem qualidade, você trabalha num lugar legal, você tem estrutura de ar condicionado, tem estrutura de mesa, cê tem cafezinho, você tem essa mordomia, o

tribunal te oferece esse tipo de conforto, perto de casa, perto do colégio do meu filho, essa realidade do tribunal, mas não o meu, mesmo fim que eu gosto, não tem, a parte, você não vê seu resultado do seu trabalho. São poucas metas, as metas que você atinge são números, mas você não vê o que você tá fazendo de bom pro, pro seu cliente assim [Analista 1].

A falta de sentido no trabalho é comum, também. Dejours (1992), afirma que o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade, isto é fundamental. Importante ressaltar, conforme argumentos de Dejours, Dessors e Desriaux (1993) quando o desempenho das funções se confunde com a simples execução de procedimentos prescritos, o trabalhador tem suas atividades suspensas, contrariadas ou impedidas, podendo ficar reduzido a uma simples peça de engrenagem, certamente a atividade laboral não cumprirá a sua função psicológica o que gera grande desprazer e sofrimento e a saúde do trabalhador será comprometida.

Desse modo, um dos analistas, ex-chefe de cartório no interior, lotado atualmente na sede do tribunal, fala dessa diferença da percepção de sentido no trabalho no interior com o trabalho realizado atualmente, algumas palavras são realçadas em caixa alta, porque no seu discurso tais palavras foram enfáticas:

É, assim, eu no interior eu era uma peça muito importante dentro desse processo eleitoral. Entendeu? Eu era uma peça muito importante porque eu movia muitas peças desse jogo. Eu movia muitas peças dentro desse jogo. E hoje, não... Eu sou só uma peça PEQUENA dentro desse processo. E eu gosto de me sentir...É... eu gosto de mover essas peças, entendeu? Eu me sinto BEM quando eu sou demandado, quando eu tenho um papel importante dentro do processo... [...]Assim, eu não posso te dizer... hoje... Se eu tô PLENAMENTE, ainda, satisfeito de trabalhar AQUI. No tribunal aqui em São Luís... Entendeu? Tô falando de TRE de uma maneira geral... Eu tô no TRE, eu trabalhei em zona...Então, assim, eu era plenamente satisfeito de trabalhar em zona eleitoral. Eu tô há poucos meses trabalhando aqui, tá? Então, assim, como eu tô há pouco tempo aqui. Eu ainda tô em fase de transição... Eu acredito que ainda esteja em fase de transição e com o tempo é que eu vou saber se, realmente, eu estou satisfeito com o que eu vivo aqui. Com o meu trabalho aqui [Analista 7].

A falta de percepção de um fim social para o trabalho que realizam também é praticamente inexistente:

Valor Social não, Zero. [...] O objetivo é outro, é outro... É frustrante o trabalho, você não trabalha em busca de um resultado... sei lá, é muito diferente o objetivo, totalmente diferente [Analista 1].

Um dos analistas destaca, ainda, o excesso de pessoas dentro da estrutura hierárquica como um obstáculo para a atuação profissional, delimitando, desse modo, a

liberdade de ação do servidor em relação à execução das tarefas. Reclama que a falta de autonomia, o excesso de filtros para avaliar seu trabalho, atrasa decisões que não precisariam passar por tantas instâncias e tolhe possíveis contribuições da equipe de trabalho:

Aqui é essa questão, assim... Porque eu acho o trabalho um pouco mais travado. Essa questão de passar por tantos filtros... É, como eu não tinha tantos filtros, lá na zona eleitoral, eu terminava, vamos dizer, eu acho que eu fluía mais rápido... Acho que uma questão, talvez, de estrutura mesmo... Do serviço... [...] Porque o que acontece basicamente? Como eu faço, vamos dizer, as minutas de uma decisão. Aí, minha chefe vai avaliar aquilo que eu fiz pra depois passar pro membro. Quer dizer... Eu tô fazendo, a outra tá avaliando o que eu tô fazendo, e o terceiro tá avaliando... Quer dizer eu tô embaixo nessa cadeia... Não tem outro colega comigo pra produzir, também. Então, eu me sinto, fazendo demais. Produzindo pra ser avaliado, entendeu? Isso não é, enfim... Não termina a produção... Cai.. [Analista 4]

Frente a tudo isso, é comum, que o servidor tenha a sensação de que não consegue canalizar sua energia de trabalho, não consegue produzir devido à forma como está organizado o trabalho.

[...]A minha energia, minha energia de trabalho, eu pudesse canalizar ela e dar um resultado. E não minha energia de trabalho aqui numa redoma que eu não tenho... Eu não tenho uma válvula de escape, eu não tenho um canal pra poder fazer nada, entendeu? Aí, eu acho que esse é o sentimento de muita gente. Você tem aquela sua energia de trabalho e termina você, muitas vezes, sendo sufocado nele. Você é sufocado porque você não tem como canalizar... É isso...É a questão da estrutura. Você não tem uma estrutura pra que dê, vamos dizer, que canalize, vamos dizer... Ou um talento, ou uma ideia, porque a estrutura é muito... A forma, a base hierárquica, né? Como é colocada [Analista 4].

Assim, muitos dos entrevistados afirmam não ter motivação para realizar suas atividades na secretaria do TRE/MA, para contribuir com ideias novas, sentem-se, “sufocados” pela organização do trabalho, o que é agravado pela falta de perspectiva de crescimento profissional e de reconhecimento da gestão quanto ao trabalho realizado, causas de sofrimento e desprazer comuns ao trabalho de analistas administrativos da secretaria e das zonas eleitorais.

A descontinuidade do trabalho, uma vez que a Justiça Eleitoral não possui um quadro de juízes próprios, é outro fator que leva à falta de prazer no trabalho:

O TRE, por ele, ele é um órgão atípico, né, porque ele mistura funções judiciais e a função administrativa de promover as, as eleições e essas duas funções, elas acabam... Você não sabe, acaba não sabendo, né, isso é uma discussão antiga qual é a função prioritária né, você é um tribunal função judicial ou você é um órgão administrativo que promove as eleições? Mas assim, aí por conta disso, como ele, por ele ser esse órgão atípico que a direção, essa mudança constante de direção, você não tem juízes do, eleitorais, concursados, cê toma emprestado do TJ, a sua

administração é uma administração emprestada do TJ, então o juiz federal, a maioria é o TJ que comanda tudinho tá? Nada contra o TJ, mas eu, eu acho que essa, essa troca constante de papéis, a cada, a cada presidente que chega ele manda uma equipe diferente, ele tem uma visão diferente, você não tem continuidade nos trabalhos, eu vejo muito isso, tem pouca continuidade e, e também, por conta disso, há um distanciamento, um distanciamento, tanto da, da alta cúpula, como da direção administrativa, há um distanciamento, você nota um distanciamento que te desmotiva mesmo. Cê nunca tá, você tá sempre pensando que daqui a um ano, tem uma porção de gente diferente, tem outras pessoas circulando aqui dentro, que vão mudar o enfoque da eleição, o enfoque do trabalho, você tá sempre pensando nisso. [Analista 9]

Vale destacar que apesar dos membros da corte, que ocupam a presidência do TRE/MA, Desembargadores do Tribunal de Justiça (TJ), possuírem um mandato de dois anos, podendo ser reconduzidos por mais dois, atualmente é comum que o mandato seja encerrado ao fim do primeiro biênio, sem haver a recondução por parte do pleno do TJ. Portanto, geralmente, os mandatos dos Presidentes do TRE/MA se resumem, em média, a um ano. Por conta dessa característica da Justiça Eleitoral, é comum o sentimento de que a forma de trabalho pode mudar e os projetos que estão sendo estruturados, ou em andamento, podem simplesmente acabar ou ser esquecidos pela administração que irá assumir. Desse modo, faz-se necessário trabalhar para o dia de hoje, sem perspectiva de futuro, sem perspectiva de algo que produzir vá ter continuidade ou que servirá futuramente. Essa característica torna difícil que os analistas se sintam motivados para sugerir mudanças, ou para se implicar no seu trabalho com vistas a concretizar suas ideias e aspirações. A sensação de que o TRE/MA é um “cemitério de ideias”, expressão utilizada em um dos treinamentos no Tribunal, é bastante comum.

Outra causa de sofrimento no trabalho diz respeito à lotação no local de trabalho, pois é comum não levar em conta a formação do servidor no momento de alocá-lo em determinada área, o que leva à inadequação entre as habilidades da pessoa e as atividades do setor, gerando insatisfação e sofrimento. Os trabalhadores vivenciam um estado de tensão permanente, de insatisfação, frustração e angústia.

É absurdo!!! Quer dizer. Onde está a gestão de pessoas, essa hora? Porque, de fato, há a ausência de servidores em determinados setores... É ponto. Isso tem que ser contornado. Agora não pode ser contornado de qualquer forma. [...] Aí me colocam, quando eu volto, pra cá, num setor que eu nunca tive nenhum contato. [...] O meu sentimento quando eu fui trabalhar naquela seção, é como se eu estivesse estreando no serviço público, entrando em exercício. Porque não tinha nenhum contato. [...] Realmente era deprimente. Isso me deixava deprimido. Eu tenho essa experiência, não me aproveitam pra nada? Quer dizer, é uma loucura! Era loucura na minha cabeça, aquilo. Por isso que eu, quando vi a oportunidade de sair, abracei a oportunidade de sair lá [Analista 4].

Desde que eu entrei aqui no TRE, a despeito de, quando eu entrei já ter quarenta anos de idade, quando eu entrei aqui, a despeito de ter tido uma boa colocação no concurso, a despeito de já ter toda uma formação profissional, tudinho, eu não fui contemplado com minhas escolhas, tá, que eu fiz. [...] Eu fiz, eram quatro opções de escolha, quer dizer que eu não fui contemplado em nenhuma das quatro. [...] Mas eu não fui contemplado em nenhuma das quatro, né?, Eu quis muito, mas disseram “ó, seu perfil é esse”, né? Sabiam mais do meu perfil do que eu, né? (ri). Bem mais [Analista 9].

No que diz respeito às causas de sofrimento comuns aos analistas administrativos das zonas eleitorais e da secretaria do tribunal encontram-se a falta de perspectiva de crescimento profissional e a falta de reconhecimento da gestão quanto ao trabalho realizado.

Em relação à falta de reconhecimento por parte da gestão é relevante observar conforme relatado por Dejours (2007a), que, tirando os indolentes e os desonestos, os que trabalham se esforçam por fazer o melhor, investindo no trabalho muita energia, paixão e investimento pessoal, portanto, é justo que essa contribuição seja reconhecida. Quando o reconhecimento não ocorre, quando a contribuição passa despercebida em meio à indiferença geral ou é negada pelos outros, isso acarreta um sofrimento perigoso para a saúde mental. Nesse sentido, o reconhecimento não pode ser considerado uma reinvidicação secundária dos trabalhadores, pois é decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho, que se denomina comumente de “motivação no trabalho”.

Do reconhecimento depende na verdade o sentido do sofrimento. Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minha angústia, minhas dúvidas minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz efetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d’alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental. Não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade. Eis o que confere à relação para com o trabalho sua dimensão propriamente dramática. Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e de levar à doença mental. Portanto, não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental (DEJOURS, 2007a, p. 35).

Percebe-se, então, que o trabalho é mais que retribuição financeira, ou seja, não se trabalha somente pela sobrevivência, trabalha-se pela realização pessoal e constituição da identidade: “O trabalho é ainda um mediador essencial da construção da identidade psicológica” (DEJOURS, 2011d, p. 208).

É justamente nessa questão, tão delicada no que diz respeito à saúde relacionada ao trabalho, o não reconhecimento por parte da gestão do tribunal, que é uma das maiores fontes de desprazer e sofrimento no trabalho, conforme destacado por alguns analistas.

Importa destacar que os analistas administrativos das zonas eleitorais se referem, especificamente, à falta de reconhecimento pela gestão do tribunal, e não ao reconhecimento do seu trabalho por parte dos usuários do serviço, os clientes, algo que contribui sobremaneira para a construção de sua identidade e do sentido do seu trabalho, e que será tratado posteriormente.

Assim, relata uma servidora que passou muito tempo em zonas eleitorais:

[...] É muita coisa pra você fazer, pra você dar conta e fazer uma eleição, pra ninguém no final ninguém nem saber seu nome. Nem saber que você bateu todo os recordes de todos os municípios que passei, ninguém sabe nem o que você fez. E esse sentimento é muito ruim, eu não quero mais pra mim. Você dá sua vida, sua saúde, trabalhando de madrugada e sem ter... nem hora extra a gente recebe, tudo, né... pra dar um resultado legal e não ter o reconhecimento [Analista 1].

Neste sentido, os processos de reconhecimento do TRE/MA são deficitários. A falta de reconhecimento pela gestão impede os processos de atribuição de sentido e fortalecimento da identidade no trabalho. Os servidores sentem que as suas contribuições para a organização do trabalho não são reconhecidas:

Então eu vejo muito esse distanciamento, parece que existe dois mundos dentro do TRE, a base aqui que faz as coisas e a cúpula intocável.[...] Talvez eu também não me faça perceber né? Mas eu, eu vejo, mas como a gente é claro, a gente faz comparações né? Óbvio, todo mundo faz comparações né, então quando eu penso que eu não me faço perceber, eu vejo também que não existe nenhum esforço pra que eu seja percebido, né? (ri) [...] Talvez seja até conveniente [Analista 9].

Vale destacar que quando o entrevistado se refere a cúpula, ele se refere à alta administração do tribunal, juízes e pessoas que ocupam cargo em comissão.

Outro analista descreve o seu sentimento frente à situação pela qual passa constantemente no seu trabalho:

[...] Às vezes você tem raiva. Por conta, talvez, dessa minha. Do meu perfil, não sei. Às vezes dá raiva, né? Não sei porque. Porque me dá um certo desgosto.. Mas, eu num tenho. Não é isso. Eu tenho as minhas alegrias também em trabalhar aqui. [...] Mas, Motivação? Não. Motivação não. Porque eu, gostaria de ter um canal pra ter o meu trabalho reconhecido. Fazer alguma coisa que fosse reconhecida. É a questão de você também produzir. É muito chato você tá fazendo, você fazer uma coisa, por exemplo, vamos dizer. Você fez o trabalho todinho. Quer dizer eu sou a base de tudo... Aí o seu chefe vai lidar com você, quer dizer é como, é como se ele tivesse feito. Só que ele não fez nada! Ele simplesmente tá estudando o trabalho que o outro

teve. E o outro tá absolutamente esquecido, entendeu? Essa a questão. É, e você tá ali. Você tá num ponto, de que você fez, você produziu. Só que você tá esquecido. Por quem vai ganhar os louros de tudo. É só quem tá, vamos dizer, na estrutura. Vamos dizer, na frente da estrutura do trabalho. A estrutura organizacional. Aí, isso é realmente, é desestimulante. Qual é o estímulo que você tem? Você vai dizer, "rapaz, eu vou fazer aqui, no meu caso, eu vou fazer aqui um voto aqui, caprichado mesmo. Pra ficar bacana". Pra que? Eu vou fazer isso? Qual o estímulo? Não tem. Não tem o estímulo. [...] Agora, realmente, o que me deixa chateado é, por exemplo, você ter esse mesmo trabalho e ser. Eu fiz. Só que a atribuição foi pra uma outra pessoa que não teve nenhum contato. Foi isso. Isso incomoda? Incomoda! Sério. Isso é muito chato! São essas situações, assim, de não reconhecimento. De trabalho. E tudo [Analista 4].

Mesmo tentando, de alguma maneira, fazer constar que ele e o colega eram os executores do trabalho foram barrados pela chefia imediata: “Tanto que até quando eu tava com o colega mesmo, a gente começou a botar no finalzinho dos votos, começamos a botar as iniciais. O chefe foi contra” [Analista 4].

É claro que existem exceções, analistas que relataram que conseguiram um certo reconhecimento do seu trabalho ao se mobilizarem por conseguir superar as dificuldades, mas a grande maioria dos analistas relata a falta de reconhecimento como fonte de desprazer e sofrimento no trabalho. Percebe-se que o reconhecimento se dá em ocasiões pontuais, esporádicas, não como algo que acontece rotineiramente.

Um aspecto, também presente na análise dos fatores geradores de desprazer e sofrimento na categoria pesquisada, relaciona-se à falta de perspectiva de desenvolvimento profissional e o sentimento de estagnação que advém disto.

Nas zonas eleitorais este sentimento de estagnação diz respeito à própria natureza do trabalho, afinal o serviço consiste em atender ao público, manter o local de trabalho organizado, dar andamento aos processos, lançar dados e informações nos sistemas da Justiça Eleitoral, realizar atividades relativas a eleições, que é quando a demanda de trabalho aumenta demasiadamente, porém, tais atividades acabam por se tornar, ano após ano, repetitivas e rotineiras, trazendo a sensação de que não há a possibilidade de crescimento e desenvolvimento.

Assim, deixa eu explicar, lembra de quando tu me perguntou o que era o trabalho da zona e o que não era? O trabalho da zona ele é repetitivo, é muito repetitivo. Mas aqui na capital a gente teve períodos que teve muita mudança, era biometria, era posto, era num sei o que, então acaba que isso te tira do foco, é bom isso aí, quando tem assim uma reunião, uma coisa, eu às vezes gosto porque eu saio daqui, às vezes me atrapalha porque eu tô nessas demandas aqui, mas eu gosto de sair desse contexto, você vai, vê outras caras, vê outros pensamentos, conversa, eu gosto. É repetitivo sim, é muito, mas eu não vejo aqui no tribunal um trabalho que não seja repetitivo, na verdade eu acho que todos os setores, você acaba sendo tendo que fazer porque eles tem que acontecer [Analista 12].

Soma-se ao trabalho rotineiro a impossibilidade de remoção para a secretaria do tribunal, onde, teoricamente, há maiores possibilidades de trabalhar com atividades diferentes (pois existem diversas áreas administrativas e jurídicas) e para o próprio desenvolvimento pessoal. Desse modo, é comum entre os analistas administrativos das zonas eleitorais o sentimento de paralisia e estagnação, muitas vezes de que não há nada mais a fazer de sua vida profissional.

A gente estagnou, como cê fica muito tempo num lugar, sem ter possibilidade de estudar de ter um, de fazer outros cursos, a gente acaba estagnando, acaba perdendo a vontade de, de continuar se dedicando aos estudos. [...]Porque não houve uma perspectiva de melhora, a gente estuda mas não, não muda tua função durante a progressão. Tem o conhecimento, mas não tem às vezes como aplicar, é sempre o mesmo trabalho em qualquer interior [Analista 2].

Em relação a profissão, estou realizado e bem situado. Não tenho mais interesse em mudar de ocupação, né. E tô aqui levando. Profissional já tá estagnado. [...]Nem concurso eu faço mais, como eu te falei. A esperança aqui é uma transferência pra mais próximo ou aposentar por aqui mesmo [Analista 8].

No tocante aos servidores da secretaria do tribunal infere-se, a partir da análise das entrevistas, que as limitações de desenvolvimento profissional dizem respeito, também, como no caso das zonas eleitorais, da percepção da impossibilidade de aplicação de novos conhecimentos a atividades rotineiras e prescritas. O servidor não consegue fazer uso adequado do seu potencial pessoal no exercício da sua função, e não percebe a possibilidade de crescimento profissional, além daquele que a carreira pode oferecer.

Na secretaria do tribunal existe, claro, a possibilidade de ocupação de funções comissionadas ou cargos em comissão, o que gera, além de um maior ganho salarial, a possibilidade de exercer uma atividade gerencial, receber um trabalho mais complexo e, conseqüentemente, conseguir maior desenvolvimento profissional. No entanto, como a maioria das funções comissionadas já estão ocupadas há mais tempo, com pouca rotatividade, e os cargos em comissão são de natureza política, a percepção é de que a ocupação dessas funções está bloqueada ao acesso da maioria dos servidores. A meritocracia ainda é vista como um mito dentro do tribunal.

Não existe meritocracia. No serviço público. Não existe. A gente tem que ser bem claro. Não existe! É pontual. Você é competente, mas você não vai. A sua competência não vai lhe alçar, no serviço público. Não vai ser isso que vai ser um ponto que vai lhe alçar. Talvez sua competência faça você, se você, por algum motivo, talvez, por sorte. Ou, enfim, por, talvez, há exceções obviamente que, de que, alguém consegue se sobressair. Mas a regra não é essa. A regra é, de repente,

você consegue um posto maior. Você consegue se manter se você for competente. Aí você consegue se manter. Se, realmente, você não for competente e não tiver, vamos dizer, aquela questão. De apadrinhamento, dentro da estrutura. Aí, você, realmente, vai sair. Mas, eu acho que é muito. Assim, a questão é invertida. Você não chega pela competência. Você, às vezes, consegue se manter pela competência. Mas, você chegar. É muito, vamos dizer. O caminhar, a ascensão. Pela simples competência. É irreal [Analista 4].

A indicação política para as funções é motivo de desânimo e insatisfação:

Olha, como eu já falei antes né, eu fico triste porque acaba sendo uma desvalorização do servidor efetivo né? Eu, eu quero crer que a maioria das pessoas que exercem funções, elas tem competência pra isso né, quero crer nisso. Mas existem casos que saltam os olhos aí que é favorecimento mesmo, não tem pra onde correr né, favorecimento mesmo. Aí resta a você o que? Tá? Porque individualmente você não vai combater isso sendo inimigo da pessoa, não tem como, né? Então é manter com essa pessoa um bom trato né, um relacionamento normal, é, cordial e tentar ver se talvez, a partir de uma pesquisa dessa, de um trabalho desse, de, de uma reunião tudinho, a gente tentar alguma, alguma ação efetiva pra despertar... Você não pode mudar, porque não tá ilegal, não tá ilegal. Pode tá imoral, num tá ilegal tá? [...] E é claro né, aí por conta disso, de montar equipes, tem sempre aquelas indicações, entendeu? Isso tudo é, isso tudo desmotiva. As indicações por parentesco, por puxa-saquismo, é aquelas coisas que não são muito animadoras não, entendeu? (ri) [Analista 9].

Dessa maneira, as limitações de desenvolvimento profissional tolhem sonhos e planos, limitam – de certo modo – o movimento desses trabalhadores em direção à conquista de novos objetivos. Identifica-se, assim, um quadro propício a atitudes de conformismo e alienação.

Importa destacar que as fontes de desprazer e sofrimento que os analistas judiciários- área administrativa referiram nesse item não se constituem, por si só, elementos geradores de doenças. Conforme mencionado anteriormente, o sofrimento pode tomar vários caminhos, isto é, pode seguir o caminho do adoecimento, o destino de doença, ou, até mesmo de enfrentamento e ressignificação levando a uma prática de experiências prazerosas, conforme será visto à frente, no tópico que trata da busca de vivências de prazer e sentido na atividade laboral.

Dejours (2007a), apresenta o conceito de “normalidade sofrente”, pois a normalidade não implica a ausência de luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho, mas pode ser interpretada como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva), assim:

Pode-se propor um conceito de “normalidade sofrente”, sendo pois a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social, de algum conformismo ou de uma “normalização” pejorativa e desprezível, obtida pela “interiorização” da

dominação social, e sim o resultado alcançado na dura luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho. (DEJOURS, 2007a, p. 36).

Desse modo, constata-se que, apesar da exposição às vivências de sofrimento, a maioria consegue manter uma “normalidade sofrente” resultante da luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas adversidades do contexto de trabalho.

Dos treze analistas, apenas três entrevistadas, do sexo feminino, relataram problemas de saúde com necessidade de afastamento do serviço, sendo que todas estavam lotadas, à época, em zonas eleitorais. Dessas três, uma relacionou a causa ao excesso de serviço, outra relatou que a tendinite já era preexistente, tendo se agravado no serviço e a terceira relatou depressão no trabalho.

Partindo da quase inexistência do número de licenças médicas que podem ter uma vinculação com a atividade laboral cabe uma investigação mais aprofundada em estudos posteriores, especialmente no que se refere aos afastamentos nas zonas eleitorais devido às condições insalubres de alguns locais de trabalho e à prática comum no serviço público que se refere aos afastamentos por problemas de saúde não oficializados, onde o gestor permite que seus subordinados se ausentem por alguns dias do trabalho sem a devida formalização do processo, isso ocorre, inclusive, por conta da dificuldade de conseguir atendimento médico no interior.

Faz-se necessário, portanto, para uma análise mais minuciosa das repercussões das situações geradoras de sofrimento na saúde e na subjetividade dos analistas administrativos considerar as estratégias de mediação utilizadas por eles frente às condições adversas experimentadas, investigar as possibilidades de estes vivenciarem prazer no seu dia a dia e identificar o sentido que os mesmos atribuem ao seu trabalho.

5.3.2 As estratégias de defesa como alternativa frente ao sofrimento

Frente às adversidades do trabalho, as estratégias de defesa funcionam como uma alternativa paliativa ao sofrimento e ao desprazer. Segundo Dejours (2011c) quando a dinâmica do reconhecimento se encontra paralisada, isto é, quando o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer e não se consegue mais encontrar sentido, isso é capaz de gerar acúmulos que levarão o trabalhador a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática. Neste contexto, entre sofrimento e doença, podem intercalar-se as estratégias defensivas.

Desse modo, na falta de reconhecimento os indivíduos engajam-se em estratégias defensivas para evitar o adoecimento. Portanto, essas estratégias funcionam como uma alternativa paliativa com sérias consequências para a organização do trabalho, que corre o risco de paralisia, uma vez que as estratégias limitam-se a negar ou minimizar a percepção de situações desprazerosas: “a operação é estritamente mental, já que ela geralmente não modifica a realidade de pressão patogênica” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p. 128).

Conforme já referido Mendes (2007) destaca que o objetivo principal das estratégias defensivas constitui em diminuir a percepção do sofrimento, oferecendo ao sujeito um suporte, uma proteção diante da precarização do trabalho.

A partir da análise do material pesquisado foi possível identificar o emprego de comportamentos defensivos nas mais diferentes situações. Seguem exemplos do uso de algumas destas estratégias no cotidiano dos analistas administrativos.

Uma defesa de proteção muito comum no TRE/MA entre os analistas administrativos é a racionalização. Foi comum, na fala dos analistas, atribuir as mazelas por que passam às características próprias do setor público. Assim, se há falta de perspectiva de crescimento profissional ou de conseguir uma função comissionada, se não conseguem mobilizar as pessoas nos projetos, ou se não conseguem fazer com que seu trabalho se torne mais interessante, se não conseguem se desenvolver profissionalmente, racionalizam e aceitam tal condição alegando que isso acontece não porque não são capazes, mas por conta das características intrínsecas do próprio serviço público, e que não conseguirão mudar tal estrutura.

O serviço público é muito complicado. Complicado por questões não objetivas de avaliação e colocação. Agora, eu não sei como... Melhorar isso... Eu não sei a meritocracia como vai ser aplicada... Porque ela tá muito longe da nossa estrutura. [...] É, porque o que acontece?... A coordenação. O que faz um coordenador aqui no tribunal? Ele faz o elo entre o chefe de seção e o secretário. Ele dá um recado pra um e dá um recado pro outro. Mas, não faz nada... Então... [...] Pois é. É uma estrutura complexa. Aí o que acontece? O coordenador geralmente, como trabalha pouco, é de fora, a maioria... É um local propício pra colocar gente que não sabe do serviço... É, o serviço público é assim... Por isso que a minha vida, é muito triste de serviço público [Analista 4].

Então a situação é muito complexa, assim, as pessoas... Eu acho que é o setor público, não é, não tem medo, não tem esse respeito, não tem esse medo, não tenho, eu não tenho autoridade nenhuma sobre meus subordinados. Nenhuma. Zero. A gente vai conversando, é na conversa, não tem nenhum tipo de hierarquia pelo cargo que eu exerço e eu acho que isso acontece nos outros também, pela essa estabilidade da função. Não que eu concorde que a função tem que tá rodando não, tá? Mas tem que ser dada pro competente. Porque essa estabilidade dizer, ah não, isso aqui é meu, ninguém vai mexer comigo, isso vai deixando você ficar, ficar arrogante, você não tem respeito sobre suas, sobre suas coisas, subordinados, não tem respeito. [Analista 1].

Tal racionalização, se por um lado ajuda aos servidores a evitarem o sofrimento, a se resignarem e a aceitar a dinâmica da organização, por outro lado levam-nos a adotar uma postura passiva, de acomodação e apatia, que passa a ser útil para a organização do trabalho, uma vez que suas práticas deixam de ser questionadas e passam a ser aceitas, de certa maneira, como naturais da administração pública. Mendes (2007) em relação ao caso, afirmou que o trabalhador, dessa forma, evita o adoecimento alienando-se das causas do sofrimento e não age sobre a organização, impossibilitando as mudanças da situação vigente.

Vale destacar que segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), muitas vezes, o desânimo, o desencorajamento e o desengajamento são defesas utilizadas devido ao fracasso de certas situações de negociação da organização real do trabalho, impedindo o sujeito de transformar ou elaborar suas vivências e assim de ter condições de propor e conduzir ações adequadas, com vistas a transformar a organização do trabalho.

Desse modo, também, como forma de evitar o contato com o sofrimento e na ânsia de se protegerem de experiências frustrantes na sua atuação profissional, é comum alguns analistas administrativos demonstrarem comportamentos de descrença, de renúncia à participação e indiferença. Portanto, optam por se recolher, recuar, ficando à espera de ordens, de comandos, e, se fechando, restringem-se, assim, à execução de tarefas prescritas. Isso fica claro na fala de um dos analistas, ao falar sobre o que acontece com alguns colegas:

Querem se limitar. Não querem dar algo a mais[...]. Quer dizer, não querem inovar em nada. São muito reféns à estrutura do serviço. Eu trabalho, se me derem um trabalho. Se não me derem nada eu fico aqui fingindo. Num tô fazendo... Enfim. Fico aqui sem fazer nada, porque não me dão nada pra fazer. Se me dizem pra fazer isso, eu faço só isso, eu, mesmo que eu ache, determinado caminho, é melhor.. Eu, não. Vou fazer só o meu trabalhinho aqui. E só isso. Mas, agora, também, a culpa é do próprio serviço público, também. [...] Não tem. Não tem o estímulo. Aí por isso que tem. Tem muita gente que. E eu, por conta dessa questão, não. Eu acho que até que tão... que tão certos mesmos. De eu usar o pouco tempo que eu tenho aqui livre, Eu vou pegar meu livro e estudar. Entendeu? Eu acho que termina sendo por aí. Porque, infelizmente. Porque se você for ver mesmo. [Analista 4].

Outra estratégia de defesa comum utilizada pelos sujeitos desta pesquisa aponta para busca de “válvulas de escape”, ou seja, os trabalhadores buscam sua realização pessoal fora da organização, em conformidade com o estudo de Augusto, Freitas e Mendes (2014). Desse modo, as experiências fora do trabalho adquirem um valor inestimável para os analistas. Portanto, satisfazem-se fora do horário de trabalho com atividades que lhes dão prazer seja frequentando suas atividades religiosas, praticando esportes, fazendo outras

graduações, estudando para outros concursos, ou viajando para mais perto da família, no caso dos servidores do interior.

Para os analistas administrativos do interior do estado, sair da cidade onde trabalham para fugir do sofrimento, pelo menos como um paliativo, é algo fundamental. Muitos optam pelas viagens constantes para ficar com a família, ou para fugir da estrutura precária da cidade. São diversos os casos de endividamento por conta do custo das viagens. Porém, para muitos, a única forma de aguentar o sofrimento é sair da cidade sempre que tem oportunidade.

Mesmo que tenha, você adiantar o que deve, segunda a sexta e segunda pensar em alguma diversão em Teresina, porque aqui não tem. Nesses dez anos, vou te contar que eu só passo fim de semana aqui em ano eleitoral, porque é obrigatório. Nos períodos críticos de encerramento de cadastro, registro de candidatura e outros determinados pelo juiz. Mas fora isso... Senão não dá pra... Se fosse pra morar na cidade, eu não estaria mais aqui. O único consolo que eu tenho pra te dizer é a viagem do fim de semana pra... pra casa, né? [Analista 8].

Toda sexta- feira eu saía da cidade. Quando saio/caio na pista, logo quando eu cheguei lá, a estrada de Barreirinhas caiu. Aquilo lá dava um desespero. Pra eu conseguir sobreviver, eu ficava lembrando: “Não, tem avião, qualquer coisa eu pago um avião, eu freto um avião pra sair daqui”. Porque era muito difícil atravessar esse buraco. [...] Eu já vinha de Barreirinhas pra cá, eu já vinha de avião, porque eu num, num aguentava ficar lá. Eu já vim de avião pra cá, eu vinha todos os dias, saía quatro horas da manhã da segunda feira pra ir chegar lá pra trabalhar ainda na segunda-feira de manhã. É muito desgastante e caro, essas idas e vindas pra cá. Mas era questão de sobrevivência, questão de sobrevivência. Então é um preço alto que a gente paga, mas eu vou ver, “vamos ver até onde eu vou aguentar”. É um preço muito alto que a gente paga. [Analista 1].

Por outro lado, alguns servidores aparentam grande motivação no exercício das suas atividades, supervalorizando os aspectos positivos e minimizando as condições adversas. Alguns analistas também relativizam as dificuldades, ou chegam mesmo a negar a existência de desprazer no exercício das atividades profissionais, principalmente porque comparam suas atividades atuais no tribunal a atividades passadas em trabalhos desgastantes e mais precarizados, principalmente na iniciativa privada:

Se alguém me perguntar, tanto... eu te digo aqui com toda franqueza, quando alguém vem reclamar pra mim do TRE, eu acabo ficando chateada. Porque tem amigos nossos que reclamam muito, de muitas coisas aqui; em relação a salário, em relação trabalho, em relação aquilo. Mas eu acho que realmente eu passei por uma situação que me permite não ter essa visão. Não sei se essas pessoas deveriam passar por isso, não tô dizendo que deveriam passar, mas elas não passaram... ou se passaram, esqueceram, porque algumas pessoas esquecem que passaram. Então... eu passei por uma situação, então quando vem reclamar disso aqui, eu acho muito pequeno. Eu acho pequeno essas reclamações, eu não gosto nem de escutar, entendeu? Eu não gosto. [...] Então pra mim, se alguém vier reclamar do TRE, que não reclame pra mim, porque realmente eu até saio, entendeu? Eu não fico, eu não

aumento a conversa, eu fico calada nesse tipo de situação, entendeu? [...]Já me perguntaram isso: "Tu já tá há quanto tempo na tua sessão?" Eu fiz a conta ontem. Eu fiz a conta ontem, eu tenho seis anos na sessão. Realmente, o meu trabalho lá, é repetitivo. Mas assim, era uma repetição, é... uma rotina que eu tinha que eu já tava acostumada, e que eu não me agoniava com ela, mas tem pessoas que falam: "Ah, eu acho que eu não queria ser do serviço público, porque eu não ia me acostumar com a rotina, porque é tudo a mesma coisa." Então é uma questão de gosto, entendeu?! De opção de vida, assim, eu nunca me... eu nunca fiquei assim: "Ah, não é uma rotina tal..." Realmente a gente tem um padrão, a gente tem uma rotina, e tem aquela rotina ali da minha sessão. [Analista 6].

Um dos analistas, mesmo não sentindo o mesmo prazer que tinha ao trabalhar na zona eleitoral, e não se sentindo uma “peça importante” em suas atividades atuais minimiza a situação ao ser questionado se, mesmo diante das dificuldades, ainda se sente motivado:

Não... Eu me sinto motivado. Motivado, eu me sinto sempre, em relação ao trabalho. Motivado eu me sinto sempre, porque, assim, a todo momento você tá vivendo um desafio, você tá pegando algo novo...Você vai ver uma atividade nova, né? A todo momento, por exemplo, aqui, eu vivencio situações que eu não vivenciava...Então eu amplio o meu conhecimento, eu amplio os meus horizontes... Então, é uma motivação, eu vou buscar, vou estudar alguma coisa que eu não, que eu não tava estudando antes... Então, há uma motivação, sim...[Analista 7]

Além de tentarem, muitas vezes, negar o sofrimento, relativizando-o, outra alternativa comum é procurar trocar de rotinas, ou de setor, quando sentem que estão se sentindo insatisfeitos, ou quando se sentem cansados das atividades.

Olha, eu tento, assim... Eu tento não me desmotivar... Eu tento não me desmotivar com aquilo, entendeu? Eu tento ver o lado bom, de algo, de alguma coisa... Tipo, assim... Se eu tô desenvolvendo aquele serviço ali, eu sei que ele, talvez, não seja pra sempre... Aquela atividade que eu tô fazendo... Seja um momento que eu tô passando por aquilo... E daquele momento eu vou tirar o que eu vejo de melhor... Mas, assim, eu vou aprender aquilo ali, porque aquilo ali vai me servir em outro momento... Então, por exemplo, eu tô aqui no tribunal. O tribunal, ele é formado por várias atividades... Então, assim, eu sou uma parte dessa engrenagem aqui. Tá? A partir do momento que eu sou inserido dentro de uma outra parte dessa engrenagem, eu passo a adquirir o conhecimento daquilo. Se me colocam em outra parte, eu vou adquirir o conhecimento. Daqui a pouco eu conheço tudo, assim. Tudo, ou não, ou muita coisa daquele processo. E aquilo ali é bom. Entendeu? Então, eu vejo, eu vejo o lado positivo do que eu vivencio... Pra não tentar... me desmotivar... E eu não vejo uma coisa, assim... Eterna... Como se aquilo ali não fosse eterno, no momento...Aquilo ali é um momento... Hoje eu tô aqui, nessa atividade. Mas eu sei que as pessoas mudam de setor, as pessoas mudam de setores...Até que a pessoa vai encontrar o seu caminho... Entendeu? [Analista 7]

Um dos entrevistados, lotado na secretaria, resolveu fazer o caminho contrário ao dos analistas administrativos do interior saindo da secretaria do tribunal para ir trabalhar em zona eleitoral no interior do estado. Assim, ele explica como a perspectiva do surgimento do aumento das funções de chefe de cartório (de FC-1 para FC-6), e a implantação da função de

apoio nas zonas (FC-1), trazida pela Lei 13.150/2015, e a falta de expectativa na secretaria, levaram-no a optar pela mudança de lotação:

Eu nunca trabalhei em cartório, tem muito que aprender, sobre processo, sobre rotina, sobre várias coisas né? Tive até convites pra ir pra outros setores, né? Vários convites pra ir pra outros setores, mas sempre aquela coisa de ah, que tu vai te sentir melhor, tudinho. Eu não tô me sentindo mal aqui. Mas, mas sempre isso, sempre isso tá? E agora com a perspectiva do, que eu não sei se concretiza, da FC6 né, então pra mim foi uma boa. Eu vou juntar a perspectiva de uma FC6, ou se não tiver pelo menos uma FC1, então essa perspectiva com essa perspectiva de conhecer novos trabalhos, de mudança, né, que eu tava a fim disso aí, tá? Eu já tinha pensado, eu já tinha pensando inclusive em ir pro interior sem função né, sem função. Só pra poder... agitar um pouco [...]. Assim, eu tenho eu... nós, né, vamos completar dez anos no tribunal né, eu tenho cinquenta anos de idade, tenho uma experiência boa, tanto de estudo como profissional, né? E assim, em dez anos de TRE, nunca acharam que eu merecesse qualquer posição. Tá? Não, não vou discordar da posição da Administração, né? E eu achei que chegou o momento, eu tô no mesmo lugar desde de que entrei não é? Desde de que entrei aqui, e eu acho que chegou o momento d'eu tentar outras coisas. Eu tô me formando em Direito, o cartório é uma área que lida mais com Direito, no caso Direito Eleitoral. [...] Então eu queria abrir mais os nossos horizontes. [...] Aí seria isso, seria mais... Primeiro essa coisa... Essa, a perspectiva de talvez ganhar uma função né, a perspectiva de uma atuação na área de Direito e a perspectiva de ajudar...[Analista 9]

Pode-se inferir, portanto, que os analistas judiciários da área administrativa procuram vários caminhos para lidar com seus sofrimentos. Por vezes, assumem posturas de indiferença, acomodação e apatia frente às adversidades, em determinadas situações, relativizam as dificuldades, ou chegam mesmo a negar a existência de desprazer no exercício das atividades profissionais. Em algumas circunstâncias, conseguem identificar brechas que favorecem o encontro de algum sentido e prazer no cotidiano laboral, temática do próximo tópico.

5.3.3 O Analista Judiciário: Área Administrativa na busca de vivências de prazer e sentido na atividade laboral

No que se trata do prazer no trabalho dos analistas judiciários - área administrativa, convém relembrar o cuidado de não se abordar o prazer e o sofrimento no trabalho como mutuamente excludentes. O trabalho, segundo a Psicodinâmica do Trabalho, pode ser, ao mesmo tempo, fonte de prazer e sofrimento, o que implica em uma contradição que é guiada por um movimento de luta do trabalhador para busca constante de prazer e evitação do sofrimento, com a finalidade de manter seu equilíbrio psíquico. Essa dinâmica é responsável pela saúde do trabalhador, significando que não é a simples existência do prazer

ou do sofrimento os indicadores de saúde, mas a diversidade das estratégias que podem ser utilizadas pelos trabalhadores para fazer face às situações geradoras de sofrimento e transformá-las em situações geradoras de prazer.

Desse modo, o dia a dia dos analistas administrativos, apesar dos dissabores, é também permeado por situações gratificantes e pela conquista de algum sentido no exercício do seu labor.

Em relação ao trabalho realizado nas zonas eleitorais, percebe-se que, apesar de todas as dificuldades relacionadas à distância da família e às estruturas das cidades e dos locais de trabalho, o trabalho é realizado com prazer, sendo motivo de satisfação, contribuindo para a construção da identidade e trazendo sentido para a vida dos trabalhadores.

Conforme Mendes (2007) o saudável está relacionado ao enfrentamento das pressões e imposições do trabalho que causam a instabilidade psicológica, tendo o lugar o prazer quando as condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas. E é isto o que acontece nas zonas eleitorais.

Como os analistas administrativos, e os outros servidores do TRE/MA nas zonas, são os maiores responsáveis pela execução das atividades da Justiça Eleitoral nos locais em que estão lotados, eles conseguem intervir diretamente na organização do trabalho daquele local fazendo uso de sua inteligência prática e conseguindo observar os resultados de seu trabalho. Conseguem, assim, transformar o trabalho em algo equilibrante, que possibilita a descarga da energia pulsional, conseguem adaptá-lo aos seus anseios, concretizando suas aspirações, suas ideias, sua imaginação, o que ajuda na construção do prazer.

Eu, sinceramente, o trabalho, na época, que eu gostei, assim. Como certo do TRE. Que eu gostei mais, foi o tempo que eu trabalhava na zona mesmo... Porque eu tinha, vamos dizer, o juiz Eu era o chefe de cartório. Eu tinha uma liberdade maior de imprimir, vamos dizer, minha sistemática de trabalho. Foi uma sistemática de trabalho que deu resultado. Eu tenho muita tranquilidade de dizer isso. Eu tive um resultado na época, na eleição. Então, podia fazer da forma que eu queria. Tive resultados muito positivos. Eu tive uma certa liberdade, contei muito com o auxílio do juiz eleitoral na época. E apesar de que foi a época, o local, onde, vamos dizer, eu tive maior carga de trabalho. Na zona eu tive uma carga de trabalho, assim. Era terrível. Muito processo, era muito eleitor, era muito serviço, era muita demanda. Era muita demanda. Eu vi que foi um trabalho que deu resultado. [...] Eu era mais satisfeito lá do que aqui porque achava que lá tinha mais sentido, talvez. Talvez. Eu não sei se sentido. Mas, o meu trabalho era mais palpável. Eu podia ver. Eu conseguia enxergar um resultado. Direto. Nisso. Eu consegui ver um resultado. Tipo. Trabalhei. Pronto. Eu gostei muito do trabalho, eu acho que essa amplitude que eu tive na época, com o juiz foi muito salutar, pra mim como profissional e consegui ver bons resultados, lá, na época. Aqui é essa questão, assim. Como eu não tinha tantos filtros, lá na zona Eleitoral eu terminava, vamos dizer, eu acho que eu fluía mais rápido [Analista 4].

Essa questão de atender o cidadão, muitas vezes eu não tava lá na ponta, mas eu sempre ia, gostava. A questão mesmo de planejamento das eleições, eu gostava. De você elaborar, dizer “não, a gente vai fazer desse jeito ou desse” e, e, eu gostava muito dessa parte assim, de organizar mesmo. Pensar em ideias pra melhorar no ambiente de trabalho, né? [Analista 5]

Fora esse estresse de eleição, é muito satisfatório, é muito bom trabalhar no interior. É muito bom trabalhar em zona. Eu pra mim, maior, muito maior satisfação do que aqui no tribunal. Muito mais. Você, você não tem um, muito chefe, você que se manda praticamente, isso também influencia, entendeu? A sua opinião é o que vale, o que você, se fizer certo ou errado, você é responsável pelo que vai dar quando for somar. [...] Eu gosto de trabalhar, eu gosto de me sentir útil, eu gosto de produzir, eu gosto de ver resultado, eu gosto disso. É um sentimento que me dá prazer, me dá prazer. [...] Ainda, eu como eu lhe falei, assim, eu gostava muito de trabalhar na zona eleitoral. Gostava dessa questão do relacionamento, de gerenciar aquelas pessoas e tudo...Eu, tenho prazer de trabalhar, de eu tá com fórum organizado, de ver as caixinha tudo organizadinha, tenho prazer de ver o nosso andando, de tá naquele, naquela, de tá vendo aquilo tudo funcionar. [...] Então essa necessidade de atender o cliente, essa eu gosto de, de buscar qualidade em atender meu cliente. Por mais que me estresse, por mais que, eu gosto desse envolvimento com as pessoas, saber que a gente tá fazendo um bom trabalho [Analista 1].

Outro elemento gerador de prazer nas atividades dos analistas das zonas eleitorais diz respeito à percepção de um fim útil de suas atividades, de um fim social, que contribui para a construção do sentimento de que o trabalho tem sentido e valor em si mesmo.

No TRE eu ia trabalhar... Mesmo eu saindo da minha casa em Teresina pro interior do Maranhão, eu ia motivado. Eu ia motivado. Porque eu gostava do que tava fazendo, entendeu? A utilidade daquele serviço era importante, não só pra mim, mas pras pessoas que tavam ao meu redor. Então, há uma motivação naquilo ali. [Analista 7]

Hoje, assim, quando eu comecei a identificar até o fim social que eu exercia no TRE, isso que mais... mais me envolvia, o que eu fazia no TRE[...] E no TRE, eu comecei a me envolver muito também pelo, pelo saber que estava ajudando muita gente. Ah, você fala: "Ajudando politicamente?" Não. Ajudando as pessoas, porque sei que o título vai pra outra função social, para os auxílios deles; é.... trabalhar com esse público tão carente me dava satisfação, ao mesmo tempo tristeza por ver a situação que eles viviam me dava muita satisfação para eu poder ajudar eles. Assim, eu amo trabalhar! Não só pelo dinheiro. [...]Hoje, no tribunal é um pouco diferente. Na época de zona... a gente tinha a função social mesmo. A necessidade do povo... A política vinculou muito Título Eleitoral na função Eleitoral, sabe? A gente vinculou muito as ações sociais, né, as necessidades das pessoas. Então... todo mundo tem que ter título até pra fazer uma/um auxílio... qualquer auxílio desse tem que ter título. [...] E... esse fim social, que me... que me... me faz ficar apaixonada de fazer com lisura, fazer uma eleição sabendo que eu fiz uma eleição com lisura, para as pessoas, é um combustível pra mim. Essa vontade de fazer diferente, essa vontade de ser acreditada, de fazer uma coisa diferente. Eu no interior, eu viajava, eu ia pros interiores tirar título; já tirei título debaixo de cajueiro, o prazer de ajudar a população, dentro de trator, fiz tudo porque eu tinha prazer de atender a população mais carente mesmo [Analista 1].

O reconhecimento do trabalho pela população usuária dos serviços, os clientes, é um dos maiores fatores de satisfação e prazer no trabalho de acordo com os analistas das zonas eleitorais. Os sentimentos de prazer encontrados entre os analistas administrativos das zonas eleitorais dizem respeito à satisfação em “servir” o outro, ao emprego de sua capacidade técnica e de sua mobilização subjetiva para atender de forma eficaz e satisfatória a demanda do trabalhador.

As fontes de prazer no trabalho dos analistas administrativos das zonas, nesse sentido, estão atreladas, portanto, ao reconhecimento dos usuários do serviço. A compensação de todo investimento físico e psíquico do trabalhador no ato de trabalhar é encontrado no reconhecimento dos clientes, o que permite justificar o amor pelo trabalho em um ambiente estressante, sem condições estruturais e, na maioria das vezes, longe da família.

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

Dejours (2007b) considera o trabalho como o mediador insubstituível da realização pessoal no campo social, sendo possível, por meio do reconhecimento, fortalecer a identidade e transformar o sofrimento em prazer. Mendes (2007) destaca, também, as pesquisas de Itani (1997) realizadas com metroviários brasileiros, onde os trabalhadores à medida que são reconhecidos pelo público, apropriam-se da imagem de segurança, eficiência e modernidade, para se reconhecerem como profissionais, processo pelo qual a atividade desempenhada adquire sentido. Verifica-se situação similar com os analistas administrativos do TRE/MA nas zonas eleitorais. À medida que vão sendo reconhecidos pelo público pelo bom atendimento, pela celeridade com que resolvem os problemas, pela eficiência, transparência e lisura com que executam o processo eleitoral, a sua atividade ganha sentido e apropriam-se dessa imagem para se reconhecerem como profissionais.

Identifica-se assim, na construção da identidade do trabalho, um movimento em busca de imprimir a marca pessoal, delimitar a singularidade pelo olhar de um “outro”. Neste sentido, realiza-se pela interação dialética do “eu”-indivíduo-com o “outro”, mediada pelas representações e significações socialmente construídas. Produz-se dinamicamente, em um processo de troca com o meio, com os contextos históricos, pessoais e sociais nos quais o indivíduo está inserido (MENDES, 2007, p. 45).

Dessa forma, o reconhecimento do trabalho é fundamental para a construção de identidade do trabalhador. Na dinâmica do reconhecimento nas zonas eleitorais, o

reconhecimento conferido pelos usuários do serviço é relativo à gratidão e à ajuda. Os servidores atribuem prazer ao trabalho quando lhe é reconhecida sua utilidade, sentem que contribuíram efetivamente com o cliente. É uma das vias de satisfação no trabalho, pois o reconhecimento se inscreve no campo simbólico, não sendo somente da ordem de gratificações financeiras. Os relatos demonstram como o reconhecimento do trabalho se faz importante para os profissionais:

Me motiva, quando eu vejo uma pessoa, eu consegui resolver o problema de uma pessoa que vem aqui desesperada, meu deus, “porque o CPF tá cancelado e não conseguiu tirar dinheiro no banco e a aposentadoria dela tá não sei o quê... Ou então quando você, quando eu consigo 100% da transmissão da eleição. Nossa Senhora! Dá aquela coisa assim, sabe, “minha missão cumprida”. Aquela coisa assim “A eleição aconteceu”, missão cumprida, isso dá uma motivação, um gás pra gente. Ou então quando chega uma pessoa, “olha, vocês trabalham muito bem, muito obrigado pelo atendimento”. Como eu já fui parada até na rua, no supermercado pra elogiar uma entrevista que eu dei que explicou uma situação que a pessoa não tava entendendo. Ou porque alguém, o filho de não sei quem que é atendido aqui e a pessoa me viu na rua. Olha, porque me indicaram que você é a chefe... [...]A minha maior alegria era ter o reconhecimento do juiz com quem eu trabalhava na época, de me parabenizar pelo serviço no Posto de Atendimento, do desembargador presidente que falou que ouviu falar bem do Posto de Atendimento até lá em Brasília e de outras pessoas que diziam que era o melhor posto, que gostavam de ser atendidos lá. Pra mim isso era um reconhecimento. Que medalha, que não sei o que. Ou então de eu dizer assim, de eu chegar lá no tribunal “eu tô precisando disso”, de eu ser atendida. Isso pra mim é que era reconhecimento, sabe. E é isso que me motiva [Analista 12].

Após um tempo, é... a atenção que a gente dava, o carinho que eles davam, a gente ganhava presente, a recepção, o carinho que eles tinham com a gente era fora do comum. Então eu sei que foi uma troca, um aprendizado. Passei um ano só, um ano, foi um ano de aprendizado, mas, assim, eu ia pro interior tirar título, fui até num projeto de tirar registro; Registro Zero, a pessoa ia tirar registro e tirava o título. [...] Quando eu ia para a cidade termo que chovia muito, atolava a Toyota e ficava na casa do caboclo, eles davam a melhor rede que tinham pra gente, eles davam a melhor comida que tinham. Eu fiquei mordida de mosquito da ponta do cabelo até a ponta do dedo do pé... A gente não recebe hora extra, não recebe deslocamento, a gente não recebe diária, nada pra fazer isso. A gente vai porque a gente quer ir, quem custeia a comida e essas coisas, acaba sendo a prefeitura, né [...] Então, o que eu vivi, eu acho que me... não tô falando que me fez uma pessoa melhor não [ri], mas me fez uma pessoa mais revoltada [ri], mais doída, mas vendo que as pessoas precisam mais precisavam da gente ainda, mais precisavam da gente ainda [Analista 1].

Dessa maneira, confirma-se que o trabalho, assim como pode ser fator de sofrimento é, ao mesmo tempo, mediador de saúde e bem-estar, aumentando a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática (DEJOURS; ABDOUCHELLI, 1994). Gernet (2010) destaca que a dinâmica do reconhecimento do trabalho participa da realização do ser no campo social permitindo entender, de forma particular como, graças ao trabalho,

alguns indivíduos conseguem consolidar a própria identidade e conjurar, por vezes, durante a vida inteira, o risco de adoecimento.

Destarte, encontram-se, em algumas falas, a importância do trabalho e do reconhecimento como fundamentais para o equilíbrio e o não adoecimento de alguns analistas administrativos das zonas eleitorais:

Entrei em março de 2006. Eu cheguei aqui com uma expectativa assim de não me adaptar direito, até por conta da distância, né, de casa. É. Então... E na época, a estrada tava péssima. Então pra mim foi um choque muito grande assim. Quando eu cheguei aqui. Mas depois que eu comecei a trabalhar, aí a coisa ficou totalmente diferente, porque não foi só assim. Existia a saudade de casa, mas a realização profissional. Eu me sentia assim, útil. Eu me senti como se eu tivesse realizada profissionalmente, entendeu? Então, foi muito bom assim. Eu lidei com o público, pessoas carentes, eu acho que isso foi fundamental pra minha adaptação aqui [Analista 10].

No que diz respeito ao trabalho dos analistas administrativos da secretaria do tribunal percebe-se que um dos elementos geradores de prazer no trabalho acontece quando sentem que conseguiram produzir algo útil, quando sentem-se produtivos, isto é, quando há o engajamento físico e psíquico na realização da tarefa, a mobilização subjetiva, a inteligência, direcionados para o confronto com os constrangimentos da organização do trabalho.

Eu consigo sentir às vezes, assim, algum sentimento assim de, gratificante, quando eu consigo fazer alguma coisa assim para melhorar o trabalho. Quando eu dou alguma ideia assim pra melhorar o trabalho, que a ideia é acatada. Eu sinto que isso produziu um resultado. Aí isso dá um sentimento gratificante. Isso já aconteceu algumas vezes, já aconteceu. [Analista 3].

Eu gosto do trabalho, sinto satisfeito. Gosto de pensar, de tá tendo... Ah tem que dar uma solução aqui nesse caso, complexo. Eu gosto disso. Ah, lá, eu tô com um problema aqui vou ter que dar uma solução a esse processo. Gosto de pegar processo complicado. Teve o processo da cassação de um prefeito do interior, eu que fiz o voto. Ô voto que me deu trabalho.[...] Foi muito pesado. Foi muito disputado na corte, mas, assim, me deu prazer, aquilo ali. Me dá prazer, realmente, produzir um bom trabalho.. Saber que ele tenha resultado prático, positivo. É, assim, no caso lá do gabinete. Como a gente tá tomando decisões, vamos dizer, de processo que envolve cassação... Por exemplo, eu citei esse processo de cassação. Foi um processo que me deu prazer. Não no sentido de, "ah, porque foi cassado... Porque consegui fazer o cara ser cassado". Não é isso. Foi um processo que me deu prazer porque eu acho que consegui fazer o justo. Isso me deu prazer. Por quê? Porque foi bem avaliado. Vamos dizer, assim, foi bem avaliado, foi bem discutida, foi combatida, mas, quer dizer, teve uma peneira muito grande. Eu me senti bem. Então, assim, consegui, pelo menos, assim, consegui. Pelo menos, assim, do meu ponto de vista. Tenho certeza que foi certo. Mas a questão é: eu poder fazer, eu digo, um canal de levar aquela minha ideia. E aquela minha ideia pelo menos foi avaliada, entendeu? E aqui, pelo menos do ponto de vista aqui do tribunal teve resultado. Isso me deu prazer. [Analista 4].

Através da análise das entrevistas dos analistas administrativos da secretaria do tribunal nota-se, também, que é comum, ao se depararem com tarefas rotineiras que não permitem o uso da sua inteligência e a transformação da sua realidade, a busca por outras atividades fora da sua área de trabalho que lhes deem mais prazer e que faça com que se sintam úteis. Assim, buscam engajar-se em atividades de apoio às zonas eleitorais, em comissões de trabalho, na construção de capacitação para as outras áreas, ou, na época de eleição, procuram trabalhar em atividades eleitorais, uma vez que o volume de trabalho eleitoral aumenta consideravelmente.

Por isso também eu gosto muito de engajar mais, me engajar nas eleições, é um momento que eu posso sair dessa demanda interna e ir pra uma demanda externa também e conversar com mesários, conversar com técnicos, conversar com outras pessoas, viajar, tudinho. Eu gosto muito é... Dar aulas, sobre os assuntos das eleições, tudinho. [Analista 9]

Quando eu cheguei aqui eu tava fazendo esses lançamentos de coisa no sistema, de erro em máquina, essas coisas e tudo... E, aquilo ali não tava sendo, não é muito, assim, o meu perfil. Então, o que que eu fui fazer? Começamos a analisar negócio de processos. [...]Então, hoje, eu trabalho, também, desenvolvendo um trabalho voltado pras zonas eleitorais, onde a gente tá trabalhando as atividades das zonas eleitorais e outros processos que impactam no trabalho da zona, né? Então, eu tô fazendo um cronograma de atividades das zonas eleitorais, o melhor momento daquela determinada atividade ser inserida dentro do contexto. Isso voltado pro ano eleitoral. Então, é um trabalho que eu gosto de fazer porque é voltado pra zona, pro trabalho da zona eleitoral, entendeu? Então, assim, é, como se eu tivesse resgatando o meu trabalho de zona. E hoje eu tô podendo fazer esse trabalho em prol dos colegas de zona eleitoral, tentando minimizar o impacto desse ano eleitoral, em virtude de algumas mudanças no calendário. Tentando minimizar o trabalho deles.[...] Então, essas atividades que eu tô desenvolvendo pras zonas eleitorais, me dá um prazer imenso porque, assim, eu sei que eu vou ajudar muita gente, né? E, também outra coisa que eu gosto muito. É, de, assim, de, como eu já dei aula, então, assim, eu tenho prazer em ensinar, também. Quando eu conheço uma coisa, tenho prazer em mostrar pras outras pessoas, em passar aquele conhecimento para as outras pessoas. Quando eu fiz o treinamento, dei o treinamento para os chefes de cartório, eu fiz o material voltado pra isso: trabalhando com questão de rotinas, trabalhando com determinadas atividades, porque a intenção daquele trabalho era facilitar a vida das pessoas que chegassem em qualquer cartório eleitoral. Que não tivesse noção do que ia fazer, ele tinha um norte, de como fazer. Então, isso, isso me dá prazer... Esse tipo de trabalho me dá prazer. [Analista 7]

Vale destacar que é notório no período eleitoral, com todas as atenções voltadas para a Justiça Eleitoral, e o excesso de trabalho típico do período, a secretaria do tribunal ficar diferente, com as pessoas demonstrando maior engajamento nos trabalhos voltados à eleição e maior ânimo e prazer nas atividades realizadas. Um dos analistas relata, inclusive, que largou um emprego paralelo por conta do período eleitoral:

[...] Já dei aula em uma universidade particular, mas não foi muito compatível com, principalmente com a época das eleições, queriam me empurrar um monte de cadeira né, digo não, gostava muito das eleições e acabei saindo, certo? [Analista 9].

Já no que diz respeito aos elementos geradores de prazer dos analistas das zonas eleitorais e da secretaria encontram-se as questões do relacionamento interpessoal e do bem-estar trazido pela estabilidade financeira advinda do serviço.

No que diz respeito ao prazer nas relações interpessoais no ambiente de trabalho, ele comparece bastante nas falas dos sujeitos pesquisados:

Por mais que me estresse, por mais que, eu gosto desse envolvimento com as pessoas, saber que a gente tá fazendo um bom trabalho. [Analista 1]

Eu gosto de vir trabalhar, eu gosto do meu ambiente de trabalho, eu gosto do meu chefe, eu gosto dos meus colegas de trabalho. Eu tenho um prazer de vir trabalhar, assim [Analista 6] .

A minha seção é uma seção muito animada, né? Tem lá o nosso colega, palhaço mor, né? Mas assim, é uma seção muito animada, então é uma convivência muito, muito legal, uma convivência. É. Tanto a convivência né, as situações de desafio, os pareceres mais complicados, tudinho tal lá, essas situações de desafio e também o debate, o debate. Como são pessoas que tem uma formação Direito, Economia, Contábeis tudinho, e são pessoas que já trabalham com aquilo há algum tempo, então aquilo gera uns debates muito interessantes, tá? A gente discute muita coisa, até quando um tá com dificuldade em alguma coisa, debate bastante [Analista 9].

Para alguns, as amizades feitas entre os servidores servem de apoio e estímulo para as horas difíceis. Os relatos falam sobre a importância das amizades e de como os relacionamentos e os amigos ajudam, inclusive, na adaptação e na permanência no trabalho:

As pessoas são alegres, são receptivas, entendeu? Isso ajudou muito também a minha adaptação. Porque tem outros estados aí que é muito difícil de conviver com as pessoas, aqui não, aqui é, bem melhor. [Analista 10]

E os amigos que eu fiz, quando a gente passou no concurso público, né, todo mundo passou junto e ficou muito unidos. Esses amigos também que me fizeram continuar, tanto que minha casa recebeu todo tipo de gente, minha casa recebeu, todo tipo. Hoje, tenho amigos dessa época que são minha família, fazem parte da minha família, umas pessoas muito importantes. [...] Os amigos que eu fiz no tribunal, que me fez segurar a onda foram os amigos do tribunal, aí final de semana eu vinha pra casa deles e o que me fez segurar foram os amigos. [...] É, porque não dá, é muito difícil guentar a barra de viver assim em interior e de você ficar isolada, por mais. Mas foi os amigos que, com a minha família. Tanto que eu casei com gente do tribunal, minha vida era o tribunal, eu conheço nada de fora do tribunal [Analista 1].

A estabilidade e a boa estrutura financeira que os analistas administrativos usufruem como servidores públicos configuram-se como os aspectos mais valorizados na sua relação com o trabalho, além de funcionarem como as principais razões para o ingresso no TRE/MA.

Desse modo, a maioria dos analistas declarou que a estabilidade e o ganho financeiro, trazidos pela aprovação no concurso, contribuíram sobremaneira para conseguirem programar suas vidas sem preocupações com uma possível reviravolta. Isto contribuiu para a estabilização emocional, para que construíssem planos de longo prazo, para que conseguissem tempo para estabelecer relações familiares mais sólidas e para que conseguissem realizar outros projetos de vida fora do trabalho, seja pessoais ou profissionais.

[...] Aqui eu tenho estabilidade, boa relação de amizade com os colegas de trabalho e tenho estrutura financeira pra construir minha vida. E tenho tempo livre para fazer outras coisas, já que o TRE só trabalha meio período. Então eu tenho tempo pra me dedicar para uma atividade física, pra me dedicar a outras atividades que eu queira, como línguas e outras coisas. Então assim, é um serviço que me dá oportunidade de ter qualidade de vida. Tenho meu trabalho, tenho meu tempo livre, praticar esporte, praticar outras atividades que eu queira, outro hobbie que eu queira praticar, eu tenho de positivo isso. [...] Ah, você sabe que tem uma estabilidade e você pode se programar a longo prazo. Aqui é o que dá uma tranquilidade pra trabalhar. Não ter que correr atrás de mais serviço, pra ter mais dinheiro, você sabe que aquele dinheiro vai tá certinho ali, você tem uma certa tranquilidade naquilo ali. Aquela tranquilidade. Eu preciso dessa tranquilidade pra viver, pra viver bem, entendeu? [Analista 6]

[...] Financeiramente, tive uma guinada. Boa. Tranquilidade, também. Eu acho que eu tive mais tranquilidade, de vida, não só financeiramente, eu acho que eu tive mais, mais tranquilidade, assim, de poder me dedicar mais pra família. Apesar de eu tá longe, né. Que eu passei muito tempo longe, mas eu podia me dedicar mais, né? Eu era mais cobrado no meu outro emprego do que eu sou cobrado aqui. Assim, eu não tinha hora, não tinha dia, não tinha coisa... Isso aí era ruim lá, lá no meu outro serviço. E aqui, não. Eu consigo ter uma coisa mais harmônica de horário, de tudo... [Analista 7].

Percebe-se, no entanto, a questão paradoxal que a estabilidade e a rotina trazem, pois podem contribuir para o desprazer e o adoecimento no trabalho- quando não permitem espaço para que o trabalhador possa se colocar, investindo sua energia pulsional- mas, ao mesmo tempo, traz um efeito pacificador sobre o caráter dos analistas fazendo com eles se protejam dos malefícios e do desgaste trazidos pela instabilidade do mundo do trabalho atual, em concordância com o que foi exposto por Sennet (2003, p. 49): “A rotina pode degradar, mas também pode proteger; pode decompor o trabalho, mas também compor uma vida”.

Observando-se, então, o contexto de trabalho dos analistas judiciários- área administrativa do TRE/MA conclui-se que o trabalho deles é fonte tanto de prazer quanto de

sofrimento. Considera-se que a atividade laboral pode contribuir para a construção da identidade do trabalhador, para a saúde e para a realização tanto quanto pode contribuir para o adoecimento, para o sofrimento e para a alienação, sendo que a diferença está na forma da organização do trabalho, principalmente na margem de autonomia e liberdade de negociação propiciada para o enfrentamento das adversidades do meio.

Deve-se considerar, entretanto, o caráter ativo de cada um no seu ambiente de trabalho, uma vez que o homem é, ao mesmo tempo, produto e produtor do contexto no qual está inserido. O sofrimento no trabalho, portanto, dependendo da forma como é vivenciado por cada um, pode levar ao adoecimento, à adoção de estratégias defensivas, como a negação deste sofrimento, ou, finalmente, ao prazer, quando o trabalhador consegue encontrar alternativas, através de sua mobilização subjetiva, para realizar-se profissionalmente. Considera-se, desse modo, que “a saúde não é apenas responsabilidade dos outros, de uma instituição ou dos médicos, ou do Estado. É, antes de mais nada, responsabilidade de todos, e de cada um. É pois, sua responsabilidade” (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX 1993, p. 104).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pesquisar sobre as repercussões do trabalho dos analistas judiciários: área administrativa do TRE/MA foi ao mesmo tempo um grande desafio, especialmente devido à falta de pesquisas relacionadas ao trabalho desse profissional, e um grande prazer, pois conseguiu-se, através da pesquisa, identificar pontos relevantes para uma futura intervenção como integrante da área de Gestão de Pessoas deste tribunal. Além disso, vem se tornando comum, quando se fala em administração pública, utilizar-se do mesmo viés da empresa privada, sem uma análise crítica e sem uma percepção histórica do como e do porquê adotar-se as ferramentas do setor privado na gestão pública, o que leva a práticas empobrecidas e que, geralmente, mostram-se pouco eficazes. Conhecer, portanto, um pouco mais sobre a realidade da gestão pública sobre o ponto de vista do próprio servidor é fundamental para uma prática mais efetiva e mais adequada à realidade do tribunal.

Cabe retomar o explicitado na metodologia, ao apontar que, para a realização mais aprofundada e consistente, foi necessário fazer um recorte entre os servidores do TRE/MA. Optou-se pela escolha do cargo de Analista Judiciário: Área Administrativa porque este cargo é o que possui menos rotatividade e desligamentos no tribunal. Nos outros cargos, de técnico e analistas judiciários: área judiciária, é comum a busca por vagas que remuneram melhor. Já no caso do analista administrativo, cargo que aceita qualquer nível superior, sobram poucas alternativas de vagas que remuneram mais que o judiciário federal. Assim, uma vez que tais concursos com remuneração maior são muito mais concorridos, faz-se necessário adaptar-se ao cargo ocupado na justiça eleitoral, mesmo. Buscou-se, portanto, procurar entender como se dá essa adaptação identificando as fontes de sofrimento, as estratégias defensivas utilizadas por esses trabalhadores para preservar sua saúde e as fontes de prazer no trabalho.

No decorrer da pesquisa verificou-se a necessidade de fazer uma separação na análise do trabalho dos servidores da secretaria e da zona eleitoral, pois são de naturezas diferentes, o que gera uma percepção diferenciada das fontes de prazer e sofrimento no trabalho.

Desse modo, observou-se que as mudanças que vêm sendo implantadas no setor público, isto é, a gestão pautada em metas, índices de produtividade, busca de excelência e apoiadas em sistemas de controle, correspondentes à nova lógica de eficiência e produtividade, vem repercutindo de forma muito mais forte no trabalho dos servidores das zonas eleitorais, que trabalham mais diretamente na “linha de frente” do tribunal, o que vem gerando cansaço, esgotamento físico e sentimentos de angústia e depressão.

No entanto, apesar das exigências nos últimos anos terem aumentando consideravelmente, as zonas eleitorais sofrem, também, com o orçamento restrito e com a estrutura mais precária, sendo comuns as queixas relacionadas à estrutura física dos locais de trabalho, mobiliário deficiente, falta de equipamentos e de pessoal. Constatou-se, assim, que as condições de trabalho nas zonas eleitorais são precárias, sendo potencialmente geradoras de desgaste físico, desprazer e, por vezes, adoecimento.

Destaca-se, ainda, em relação às zonas eleitorais, principalmente do interior do Maranhão, que a falta de estrutura das cidades e a distância da família dificultam a adaptação e o estabelecimento de vínculos nos locais onde devem trabalhar. Tornam-se, assim, eternos viajantes, de passagem por onde trabalham. Buscam, constantemente, através do concurso de remoção, vir para a capital, perto da capital, ou a um local onde possam ficar mais perto da família, ou que dê maior opção de mobilidade para chegar até a família, ficar mais perto das capitais dos estados vizinhos, ou locais que podem oferecer maior qualidade de vida.

A dificuldade de chegar à secretaria do tribunal, em São Luís, devido a pouca vacância do cargo e à pouca rotatividade, acaba sendo uma grande fonte de sofrimento para os analistas administrativos lotados no interior do Maranhão, pois sentem-se “presos” ao interior, sem perspectivas de melhoria, o que gera um sentimento de estagnação e desesperança.

Foi possível identificar, também, como uma das mais relevantes fontes de sofrimento no trabalho dos analistas administrativos das zonas eleitorais, a percepção de que os colegas da secretaria os consideram servidores de segundo nível, como se não tivessem sido aprovados em concurso e não tivessem o mesmo cargo dos outros. Esse desconforto comparece nos discursos da grande maioria dos entrevistados na ocasião em que abordam que os servidores da secretaria ignoram os problemas de quem trabalha nas zonas eleitorais, que não oferecem o suporte adequado quando necessário, quando relatam situações, indicando a desigualdade de tratamento e de direitos, principalmente em relação aos “privilégios” reservados aos servidores da secretaria. Enfim, nas mais diversas situações em que estão expostos às vivências desprazerosas por estarem nas zonas eleitorais.

Em relação aos analistas administrativos da secretaria, ao analisar os discursos das entrevistas, nota-se que o trabalho desses servidores revela-se, frequentemente, esvaziado de sentido. Para a maior parte dos sujeitos pesquisados, a execução das atividades profissionais não se configura como fonte de prazer. Muitos não encontram espaço para canalizar sua energia de trabalho, reclamam do excesso de pessoas na estrutura hierárquica, o que faz com que se sintam sufocados, e do excesso de atividades prescritas e rotineiras. Tudo isso,

comumente, impede que os servidores consigam ressignificar o sofrimento, legitimá-lo e transformá-lo em prazer nas condições impostas pela organização de trabalho do tribunal.

São comuns, também, as queixas relativas à falta de oportunidade de desenvolvimento, de crescimento profissional, e da falta de oportunidade para os servidores do quadro na ocupação de cargos em comissão, pois, na maior parte das vezes, as indicações para ocupação de cargos comissionados são políticas.

Observou-se, ainda, que os processos de reconhecimento do TRE/MA, tanto para os analistas da secretaria, quanto das zonas eleitorais, não funcionam e fracassam quanto ao objetivo de modificar o sofrimento no trabalho, impedindo, assim, os processos de atribuição de sentido e fortalecimento da identidade no trabalho, pois grande parte dos entrevistados sente que suas contribuições não são reconhecidas nem pela gestão e nem pelos pares. Conforme destacado anteriormente, o reconhecimento nas zonas eleitorais se dá, não pela gestão do tribunal, mas pelos usuários do serviço da Justiça Eleitoral, o que contribui para a manutenção da saúde e construção da identidade destes servidores.

Desse modo, constata-se que todo esse cenário cria um terreno fértil para o surgimento de estratégias defensivas, de sofrimento patogênico e, possivelmente, de menor engajamento e mobilização. É provável que as vivências de sofrimento experimentadas por muitos analistas administrativos – decorrentes das adversidades do cotidiano, do sentimento de estagnação e da falta de perspectiva de crescimento e desenvolvimento se reflitam em atitudes de desânimo e apatia.

Além disso, esse contexto é propiciador de atitudes de resignação e passividade, como, também, de boicote aos compromissos profissionais, absenteísmo, além da “presença ausente”, bem caracterizada pelo servidor que, apesar de estar de corpo presente na instituição, faz apenas o necessário, muito comumente se negando ao aprendizado de novas atividades e à participação de capacitações e ações de desenvolvimento, alegando, que não ganhará nada a mais para isso.

As estratégias de mediação utilizadas frente aos dissabores do ambiente laboral também variam para os analistas administrativos das zonas e da secretaria. Os analistas das zonas eleitorais, por possuírem maior autonomia no seu trabalho, serem os maiores responsáveis pelos processos, e obterem o reconhecimento dos clientes, conseguem, de certa forma, através de sua mobilização subjetiva, alterar e modificar algumas situações adversas, o que os leva, inclusive, a obter prazer no trabalho.

No entanto, as estratégias de mediação dos servidores da secretaria não buscam alterar as condições adversas, pois uma parte significativa dos participantes deste estudo

demonstrou descrença na possibilidade de mudança. Assim, os poucos analistas administrativos que são formados em direito, canalizam suas forças na busca de aprovação em outro concurso público, mas, a grande maioria, busca, principalmente em período eleitoral, deixar seus afazeres habituais e trabalhar nas atividades relacionadas à eleição, escapando, por um breve período de tempo de suas atividades prescritas e rotineiras. No entanto, conforme colocado, não houve relatos de ações que procuravam modificar o ambiente de trabalho e/ou as condições adversas que geram sofrimentos.

Fora do período eleitoral, alguns fatores compensatórios parecem atenuar as repercussões negativas de uma atividade profissional pouco reconhecida e valorizada, tais como: um clima de trabalho agradável, as boas amizades cultivadas, carga horária satisfatória, um razoável poder aquisitivo, estabilidade financeira, enfim, diversos fatores que funcionam como válvula de escape, cumprindo, assim, o papel de amenizar o desprazer da execução de tarefas prescritas e rotineiras.

Ainda, segundo a pesquisa, as maiores fontes de prazer dos analistas administrativos estão vinculadas às boas relações interpessoais favorecidas pelo cotidiano laboral e à estabilidade financeira propiciada pela condição de servidor público.

Frente a todo esse contexto percebe-se a complexidade envolvida nas atividades do analista judiciário: área administrativa. Se por um lado é comum se pensar, até por conta da influência dos ideais neoliberais, que o servidor público é aquela pessoa que busca a estabilidade financeira e que após aprovação no concurso se acomoda, sem dar grande valor ao trabalho, esta pesquisa demonstra justamente o contrário. O trabalho é necessário para a própria construção da subjetividade do indivíduo. Trabalhar representa uma significativa oportunidade de desenvolvimento das potencialidades humanas, atuando como uma importante fonte de autorrealização, de experiências psicossociais e de sentido de vida. Assim, os analistas administrativos entrevistados, em sua maioria, relatam gostar de trabalhar, sentem-se frustrados quando não percebem um fim útil para o seu trabalho, buscam sempre construir um sentido para o trabalho e sofrem quando não encontram prazer nas atividades que executam.

Fundamental, portanto, desconstruir a ideia de que toda acomodação é fruto de malandragem ou má fé dos servidores. Conforme colocado por Chanlat (2002, p. 1), “quando se começa a falar de motivação num ambiente de trabalho, é geralmente porque se enfrenta uma desmobilização e uma perda de sentido no universo em questão”. Assim, a apatia, a falta de vontade de se desenvolver, o imobilismo, podem ser sinais de sofrimento psíquico ou até mesmo alerta de um processo de adoecimento, fruto de uma dinâmica organizacional que não

dá espaço para que o analista administrativo mobilize adequadamente sua inteligência e que não deixa a possibilidade de mudanças, de inovação, de construção de sentido, de liberdade de agir da forma que se acha melhor, de forma não prescritiva. É claro que existem servidores que se aproveitam da estabilidade para evitar o trabalho, mas isso não deve ser considerado regra.

Faz-se necessário, portanto, uma análise criteriosa e profunda sobre o que está faltando, sobre o que pode estar favorecendo atitudes de desmotivação de parte representativa desses analistas. É essencial, também, procurar retirar parte dos servidores da apatia em que se encontram, estabelecendo metas participativas, procurando reconhecer o trabalho do servidor, definir incentivos materiais e simbólicos e proporcionando sentido para os trabalhos que realizam. Deve-se redirecionar o foco para identificação de elementos que precisam ser somados no dia a dia desses trabalhadores, além de oferecer maior suporte para as atividades daqueles que estão nas zonas eleitorais.

Dessa forma, frente a todos os relatos, faz-se necessário uma postura crítica no ambiente de trabalho do setor público, rever práticas que desmotivam e levam à apatia, e trabalhar para que haja uma efetiva administração participativa, um local onde o sujeito possa se manifestar e as pessoas possam exercer a sua criatividade. Enfim, criar, um modelo de gestão de pessoas, no setor público, que não se espelhe somente no modelo da gestão privada, mas que possa criar uma gestão eficiente, eficaz, cidadã e justa, onde as atividades possam assumir significados de crescimento, utilidade, valorização e coerência.

O analista judiciário: área administrativa, e os outros servidores, não podem ser colocados à parte da dinâmica organizacional. É fundamental, para isso, a criação de um espaço de deliberação, de valorização, participação, intervenção e negociação nos seus ambientes de trabalho. A criação de espaços deliberativos implica em delegar aos trabalhadores o domínio sob a sua prática reconhecendo que o trabalhador é conhecedor dos processos do trabalho real, legitimando, assim, seu sofrimento e permitindo a ressignificação do sofrimento em prazer pelas modificações na organização do trabalho. Necessário, também, permitir mudanças significativas na organização do trabalho, abrindo espaço para o investimento de energia dos servidores, deixando que cada um imprima sua marca no próprio labor. Desse modo, o trabalho pode assumir o seu sentido de conservador da saúde, passando a ser visto como fonte de crescimento, prazer e utilidade, viabilizando uma oportunidade para a atividade laboral ser um fim em si mesma, constituindo-se em uma atividade significativa para o sujeito, para o tribunal e para a sociedade.

REFERÊNCIAS

- ALVES, G. A. P. **Trabalho e Subjetividade** - O “espírito do toyotismo” na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Editora Boitempo, 2011.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2 ed. Londrina: Praxis, 2007.
- ANTHONY, P. D. **The ideology of work**. London. Tavistock, 1977.
- ANTUNES, R. **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. 2ª ed. 10ª reimpr.rev. e ampl. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- _____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15ª ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- _____. A nova morfologia do trabalho no Brasil: reestruturação e precarização. **Revista Nueva Sociedad**, nº 232, 3-4, 2011b. Disponível em: <www.nuso.org>. Acesso em: 18 fev. 2016.
- _____. Desenhando a nova morfologia do trabalho e suas principais manifestações. In. MERLO, Á. R. C.; BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V. (Orgs.). **Atenção à saúde mental do trabalhador**: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. Porto Alegre: Evangraf, 2014. p. 30 - 51.
- AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L. G.; MENDES, A. M. Vivência de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. In: **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 34-55, abr. 2014.
- BENDASSOLLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.
- _____. **Psicologia e trabalho**: apropriações e significados. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- BOCK, Ana Mercês Bahia. Formação do psicólogo: um debate a partir do significado do fenômeno psicológico. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 17, n. 2, 1997.
- _____. A Psicologia Sócio-Histórica: uma perspectiva crítica em psicologia. In: A. M. B. BOCK; M. G. M. GONÇALVES & O. FURTADO (Orgs.). **Psicologia Sócio-Histórica**: Uma perspectiva crítica em Psicologia. São Paulo: Cortez. 5ª Ed. (p.15-35), 2011.
- BORGES, H.; MARTINS, A. Migração e sofrimento psíquico do trabalhador da construção civil: uma leitura psicanalítica. **PHYSIS: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 129-146, 2004.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 25-72.

BRANDALISE, C. A classe média se rende ao emprego público. **Isto é**. ed. 2318, 25 Abril. 2014. Disponível em: <http://www.istoe.com.br/reportagens/359704_A+CLASSE+MEDIA+SE+RENDE+AO+EMPREGO+PUBLICO>. Acessado em: 02 set. 2015.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Da administração pública à gerencial. In L. BRESSER-PEREIRA, L. SPINK, P. (Orgs). **Reforma do Estado e administração pública gerencial**, 7ª ed., pp.237-270. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

CAPONI, S. Georges Canguilhem y el estatuto epistemológico del concepto de salud. **Hist. Cienc. Saúde - Manguinhos**, Oct 1997, vol.4, n. 2, p. 287-307.

CARDOSO, V.M.L. **ENTRE TRAVESSIAS**: A saúde do docente que trabalha num campus do interior no IFMA. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, 2015.

CARRETEIRO, Teresa Cristina. A escolha da função pública como campo de emprego para jovens adultos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. SPE, p. 85-96, 2014.

CHANLAT, J. F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: **Congreso Internacional Del Clad sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**, 7., 2002, Lisboa. Anais. Lisboa: CLAD, 2002. p. 8-11.

CHIAVEGATO FILHO, L. G.; NAVARRO, V. L. A organização do trabalho em um contexto de precarização e do avanço da ideologia gerencialista. **Revista Pegada**, v.13, n.2, dez./2012.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, n. 33, p.98-104, maio/jun. 1993.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, abr./jun. 1986.

_____. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. **A Banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2007a.

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

_____. Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem da psicopatologia do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.(Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2011a. p. 167-183.

_____. Addendum: da psicopatologia do trabalho à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2011b. p. 57-123.

_____. Entre sofrimento e reapropriação: O sentido do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2011c. p. 433-448.

_____. Ativismo profissional: masoquismo, compulsividade ou alienação. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2011d. p. 193-215.

_____. Alienação e clínica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2011e. p. 255-286.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (Orgs.) **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

DUARTE, D.; LUZIO, C. (Des) territorialidade: caminhos percorridos por trabalhadores sujeitos ao processo migratório interno e suas relação subjetiva com o trabalho. In: **SEMINÁRIO DO TRABALHO**, 6., 2008, Marília. Anais... Marília: Ed Gráfica, 2008. p-1-16.

FAIRCLOUGH, N. **Discurso e mudança social**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001, 2008 (reimpressão).

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Ergonomia da atividade & Psicodinâmica do Trabalho: um diálogo interdisciplinar em construção. In: **Trabalho e Riscos de Adoecimento: O Caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília DF: Edições Ler, Pensar, Agir (LPA), 2003. p. 12-31.

FRANCES, A. **Saving Normal**. Nova York: HarperCollins Publishers Inc. 2013.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 35(122): 229-248, 2010.

FRASER, M. T. D.; GONDIM, S. M. G. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. UFB - **Revista Paidéia**, v. 14, n. 28. p. 139 -152, 2004.

FURTADO, Odair. O Psiquismo e a subjetividade social. In: A. M. B. Bock; M.G.M. GONÇALVES & O. FURTADO (Orgs.). **Psicologia Sócio-Histórica**. Uma perspectiva crítica em Psicologia. São Paulo: Cortez. 5ª Ed. 2011. (p. 74-93).

GERNET, I. Psicodinâmica do reconhecimento. In: MENDES A. M., MERLO, A. R., MORRONE, C. F. e FACAS, E. P. (Orgs) **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2010. p. 61-76.

GONÇALVES, M. G. M. A contribuição da Psicologia Sócio-Histórica para a elaboração de políticas públicas. In: BOCK, A. (org). **Psicologia e compromisso social**. São Paulo: Cortez, 2003. P. 227-293.

GONÇALVES, M.G.M. A Psicologia como ciência do sujeito e da subjetividade: a historicidade como noção básica. In: Bock, A.M.B.; Gonçalves, M.G.M.; Furtado, O. (Orgs.). **Psicologia Sócio-Histórica: Uma perspectiva crítica em Psicologia**. São Paulo: Cortez. 5ª Ed. (p. 37- 52), 2011.

GONZÁLEZ REY, F. Psicologia e educação: desafios e projeções. In: RAYS, O. A. (org). **Trabalho pedagógico**: realidades e perspectivas. Porto Alegre: Sulina, 1999, p. 102-117.

_____. **Sujeito e Subjetividade**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2003.

GURGEL, C. Ideologia Neoliberal. In: **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. P. 231-235

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 22ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2012.

HORWITZ, A. V.; WAKEFIELD J. C. **A tristeza perdida**: como a psiquiatria transformou a depressão em moda. São Paulo: Summus, 2010.

ITANI, A. **Subterrâneos do trabalho**: imaginário tecnológico no cotidiano. São Paulo: Editora Hucitec, 1997.

KAHHALE, E. M. S. P; ROSA, E. Z. A construção de um saber crítico em psicologia. In: **A Dimensão subjetiva da realidade**: uma leitura sócio-histórica. BOCK, A. M. B; GONÇALVEZ, M. G. M. (orgs). São Paulo: Cortez, 2009.

LANE, Silvia T. M; CODO, Wanderley (org). A Psicologia Social e uma nova concepção para a psicologia. In: **Psicologia Social**: o homem em movimento. 13ª ed. São Paulo: Brasileira, 1994. p. 10-19.

LIMA, A. O. **Trabalho docente em programas de pós-graduação de uma instituição federal de ensino superior e a saúde do professor-pesquisador**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, 2014.

MANCEBO, D. Contemporaneidade e efeitos de subjetivação. In: BOCK, A. (Org.) **Psicologia e compromisso social**. São Paulo. Cortez, 2003, p. 75-92.

MANZINI, E. J. Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semiestruturada. In: MARQUEZINE: M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE; S. (Orgs.) **Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial**. Londrina: Eduel, 2003. p. 11-25.

MARX, K. **O capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MATTOS, C. B. M.; SCHLINDWEIN, V. L. D. C. “EXCELÊNCIA E PRODUTIVIDADE”: novos imperativos de gestão no serviço público. **Psicol. Soc., Belo Horizonte**, v. 27, n. 2, p. 322-331, ago. 2015.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia, Ciência e Profissão**. 1/2/3/, p. 34-38, 1995.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, métodos e pesquisas**. Rio de Janeiro: Casa do Psicólogo, 2007. p. 29-48.

MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. (Orgs). **Trabalho em Transição, Saúde em Risco**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. (Orgs). **Trabalho em Transição, Saúde em Risco**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da Psicodinâmica do Trabalho e da Sociologia do trabalho. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19 (1), jan a abr, p. 61-68, 2007.

MERLO, A. R., C.; et al. As transformações no serviço público e a saúde dos trabalhadores da seguridade social de Porto Alegre. In A. R. C. Merlo (Org.), **Saúde do trabalhador no Rio Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção** (pp. 361- 378). Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12ª ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

MITJÁNS MARTÍNEZ, A. A teoria da subjetividade de González Rey: uma expressão do paradigma da complexidade. In: GONZÁLEZ REY, F. **Subjetividade, complexidade e pesquisa em Psicologia**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005, p.1-26.

NAVARRO, V.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, Edição Especial 1: p. 14-20, 2007.

NEDDERMEYER, R. Salário em empresas é menor que na administração pública. **Revista Exame**. São Paulo. 16 jun. 2015. Disponível em: [≤http://exame.abril.com.br/brasil/noticias/salario-em-empresas-e-menor-que-na-administracao-publica≥](http://exame.abril.com.br/brasil/noticias/salario-em-empresas-e-menor-que-na-administracao-publica). Acessado em: 02 set. 2015.

NEVES, M. Y. R.; SILVA, E. S. A dor e a delícia de ser (estar) professora: trabalho docente e saúde mental. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 63-75, 2006.

PAULA, A. P. P. Administração Pública Brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. **Revista de Administração de Empresa**, 45 (1), 36-52. , jan./mar., 2005.

PINHEIRO, L. R. S.; MONTEIRO, J. K. Refletindo sobre desemprego e agravos sobre à saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2007, vol.10, n.2, 35-45.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. Concurso Público, Uma Alternativa Sensata Frente Às Turbulências do Mundo do Trabalho? **Trabalho e Educação** - vol.18, n 1- jan/abr, 2009.

_____. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 33(1), 192-207, 2013.

RIBEIRO, C. V. S. **Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior**: análise do trabalho e das condições de saúde. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2011.

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

SENNET, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 7ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.

SILVA, E. P. Sofrimento Psíquico no trabalho do professor da universidade pública. In FREITAS, L. G. F. (Org). **Prazer e sofrimento no trabalho docente**: pesquisas brasileiras. Curitiba: Juruá, 2013.

SILVA, M. M. O trabalho para os jovens diplomados no novo modelo de acumulação capitalista. **PERSPECTIVA**, Florianópolis, v. 22, n. 02, p. 405-424, jul./dez. 2004

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

TITTONI, J; SPILKI, A. O modo- indivíduo no serviço público: descartando ou descartável? **Psicologia & Sociedade**, v. 17, set/dez. 2005. 67-73.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VYGOTSKY, L. S. Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores. In: **Obras escogidas**. Madrid: Visor/Ministerio de Educación y Ciencia, 1995 [1931], v. 3.

WEBER, M. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WICKERT, L. F. O adoecer psíquico do desempregado. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 1999 (1), 66-75.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado para participar da pesquisa “O trabalho dos analistas judiciários área administrativa no TRE/MA: análise do impacto do trabalho na subjetividade e nas condições de saúde”. Essa pesquisa faz parte da dissertação de mestrado em psicologia do programa de Pós Graduação da Universidade Federal do Maranhão. É orientada pela professora Dra. Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

O seu nome foi escolhido porque é condizente aos critérios de inclusão da amostra (ser Analista Judiciário: Área Administrativa no TRE/MA) definidos no projeto de pesquisa. Caso concorde, você participará de uma entrevista que visa analisar as repercussões do contexto do trabalho na saúde e na subjetividade do servidor analista judiciário: área administrativa.

As informações obtidas por meio da pesquisa serão gravadas e mantidas em sigilo e serão utilizadas para fins estritamente acadêmicos. Será preservado o seu anonimato, de modo que nenhuma identificação pessoal será usada em qualquer relato ou publicação que possam resultar do estudo. Serão utilizados siglas ou nomes fictícios quando forem empregadas suas declarações, não sendo referenciadas, portanto, identidades pessoais.

Você receberá uma cópia deste termo, onde consta o telefone e o e-mail do pesquisador, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação. Cabe ressaltar que sua participação neste estudo é absolutamente voluntária, a qualquer momento você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento, sem qualquer prejuízo para você.

Considerando os itens acima expostos, eu, de maneira livre e esclarecida, expresso o meu interesse em participar desta pesquisa.

São Luís, ____/____/____.

Nome do participante

Assinatura do participante

Luiz Gustavo Carvalho Assis
Mestrando em Psicologia (UFMA)
gustavo_assis@hotmail.com
tel. – (98)991164032

APÊNDICE 2 – Roteiro de entrevista com ANALISTAS JUDICIÁRIOS - ÁREA ADMINISTRATIVA DO TRE/MA

1. O que o Trabalho significa para você?
2. Qual a importância que você atribui ao seu trabalho?
3. Qual a sua visão sobre o servidor público?
4. Como você acha que a sociedade percebe o trabalho do servidor público?
5. Já passou por situações em que sentiu a rotulação de servidor público de ineficiente e improdutivo? Caso positivo, como se sentiu? Como reagiu?
6. Você gosta de trabalhar no TRE-MA?
 - 6.1 - Sente-se motivado? Por quê?
7. Como foi a decisão de fazer concurso para o cargo de Analista Judiciário- Área Administrativa no TRE-MA? Por que escolheu essa carreira?
8. O que mudou em sua vida após assumir o Cargo de Analista Judiciário- Área Administrativa no TRE-MA?
 - 8.1- Mudanças Positivas.
 - 8.2.- Mudanças Negativas.
9. Relate um dia típico de trabalho. Fale das suas tarefas e de sua rotina.
10. Quais as situações geradoras de prazer no exercício do seu trabalho?
11. Quais as situações geradoras de desprazer no exercício de seu trabalho? Como lida com isso?
12. Você considera que as normas e regras do TRE-MA interferem na dinâmica do seu trabalho?
13. Fale da sua relação com os outros servidores, requisitados, cedidos e ocupantes de cargos em comissão, sem vínculos. Aponte aspectos gratificantes e difíceis.
14. Fale da sua relação com o seu gestor. Aponte aspectos gratificantes e difíceis.
15. Como você distribui o seu tempo entre as esferas familiar, social e profissional?
16. O seu trabalho interfere na sua saúde, bem-estar? Como?
17. Já foi afastado alguma vez por motivo de saúde do seu trabalho
 - 17.1- Atribui esse adoecimento ao seu trabalho?
18. Quais são as suas perspectivas para o futuro?