



CLÍNICA PSICODINÂMICA DO TRABALHO COM MAGISTRADOS TRABALHISTAS: ESPAÇO DE COOPERAÇÃO E MOBILIZAÇÃO

Ana Cláudia de Jesus V. Chehab¹

RESUMO

Neste artigo, buscou-se apresentar os resultados da pesquisa que investigou a Psicodinâmica do Trabalho dos magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, utilizando a metodologia da Clínica Psicodinâmica do Trabalho preconizada por Christophe Dejours, em todas as suas etapas e fases. Participaram do estudo 13 magistrados trabalhistas, dentre os quais desembargadores, juízes titulares e substitutos ao longo de 9 encontros. Os dados produzidos foram examinados com base na análise clínica do trabalho, organizada em três eixos temáticos: a) organização do trabalho; b) mobilização subjetiva e c) sofrimento, defesas e patologias. Os principais resultados evidenciaram identificação com o trabalho e vivências de prazer por meio da atividade jurisdicional, principalmente na realização de audiências, acordos e resolução de conflitos entre as partes. As vivências de sofrimento referem-se principalmente à sobrecarga de trabalho, falta de estrutura de pessoal para assessorar os juízes de primeiro grau, além da falta de reconhecimento pelos pares e pela própria Instituição. Por vezes esses

sofrimentos acarretaram prejuízos na saúde e comprometimento na vida pessoal e familiar dos magistrados. A experiência da clínica do trabalho promoveu a mobilização subjetiva ao propiciar um espaço de discussão das vivências de prazer-sofrimento no trabalho, o resgate da cooperação, a troca de experiências e da inteligência prática. Ao possibilitar a ressignificação do processo de adoecimento, a clínica favoreceu novos sentidos ao trabalhar na magistratura, sendo sugerido um programa permanente da Clínica Psicodinâmica do Trabalho como um espaço coletivo privilegiado de promoção e prevenção à saúde, podendo vir a ser potência de mudanças na organização do trabalho da categoria investigada.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho. Clínica do Trabalho. Magistratura.

Introdução

O presente artigo consiste em pesquisa empírica realizada entre os anos de 2018/2019 e resulta da tese de doutoramento intitulada “Clínica Psicodinâmica do Trabalho com Magistrados Trabalhistas da 10ª Região”, cujo foco reside na compreensão do trabalhar desses profissionais, por meio do referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho,

1 Doutora em Psicologia pela Universidade Católica de Brasília (UCB), Brasília, DF, Brasil

desenvolvido a partir de 1980, pelo francês Christophe Dejours - médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista. Essa abordagem busca estudar as relações subjetivas do trabalhador com sua atividade, com o sofrimento e seus efeitos sobre sua saúde física e mental.

A partir de uma mesa redonda, cujo tema debatido era voltado à saúde mental dos juízes, num encontro institucional para os magistrados dessa região em dezembro de 2017, passou-se a vislumbrar um projeto de clínica do trabalho para essa categoria.

Surgiam então os primeiros questionamentos: seria possível uma clínica com magistrados? Eles aceitariam dispensar horas de seu exíguo tempo para falarem de si e refletirem sobre seu ofício? Como aconteceria na prática? Foram muitas interrogações, mas com a expectativa de que seria possível e viável, uma vez que a clínica tem se mostrado como uma potência metodológica nos estudos que relacionam saúde mental e trabalho.

A contar de então, foram articuladas conversas e reuniões no sentido de alinhar os interesses institucionais sobre a demanda que também passou a ser do próprio Órgão, sendo muito bem acolhida a proposta da Clínica do Trabalho pela administração da Instituição.

Dessa forma, a pesquisa foi ganhando corpo e se propôs a compreender questões sobre o “trabalhar” na magistratura do trabalho nessa região específica, o que diferencia de outros tribunais regionais do trabalho. O termo trabalhar está além da mera execução de uma tarefa, mas significa ação e mobilização subjetiva, segundo as premissas teóricas da Psicodinâmica do Trabalho.

O entendimento do trabalhar dos juízes compreende sua forma de agir, sua identidade e realização profissionais, seus anseios, suas dificuldades e criatividade diante dos imprevistos, suas estratégias para fazer o trabalho acontecer e lidar com as frustrações e sofrimentos, bem como os desafios vivenciados para a manutenção de sua saúde física e mental.

Assim, o estudo buscou contribuir para

o aprimoramento de ações que viabilizem um maior sentido e reconhecimento no trabalho dessa categoria.

Pode parecer um paradoxo: como em uma carreira tão cobiçada, disputada, que detém um status na sociedade, com boa remuneração e vitaliciedade poderia gerar sofrimento? Dejours (1999, p. 20) enfatiza que “o sofrimento preexiste ao encontro com a situação do trabalho, ele é ontologicamente primeiro e anterior ao trabalho”.

Assim, trabalhar consiste em se deparar inevitavelmente com a experiência de sofrimento, todavia, o que não se pode prever é o destino desse sofrimento. Dentro da perspectiva teórica da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento passa a ser considerado uma vivência subjetiva intermediária entre a doença mental e o bem-estar psíquico (VASCONCELOS, 2013, p. 421).

O trabalho, segundo a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, pode ser lugar tanto da saúde quanto da patologia, tanto do sofrimento quanto do prazer, sendo apresentado sempre com duplo papel: o trabalho pode ser estruturante como também pode adoecer, pode promover dignidade como também pode deteriorar e ser alienante (DEJOURS, 2011).

Para Merlo (2014), a finalidade do trabalho, do ponto de vista psíquico, é contribuir para a construção da identidade do trabalhador, elemento importante para a sua saúde mental. De acordo com o autor, não existe neutralidade na relação do indivíduo com o trabalho, que serve ou para a realização ou para a destruição.

Este estudo optou por utilizar a Psicodinâmica do Trabalho não somente como referencial teórico, mas também como método, procurando reproduzir a Clínica do Trabalho, conforme preconizada por Christophe Dejours (2008), e aplicada em diferentes categorias e por diversos pesquisadores brasileiros como Lancman, Szelwar e Jardim (2006); Baierle, Merlo (2008); Santos Júnior, Mendes e Araújo (2009) e Garcia (2011).

A escolha pela abordagem teórico-metodológica apoiou-se nos estudos de Mendes, Merlo (2009), que ao traçarem a perspectiva do uso da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil, discorreram quanto à eficácia do método na intervenção e na prevenção dos processos de trabalho prejudiciais à saúde dos trabalhadores em geral. Para esses autores, a utilização do método assegura seu potencial transformador.

A partir da pesquisa buscou-se aprimorar o conhecimento da organização do trabalho dos magistrados trabalhistas da 10ª Região, com o intuito de compreender os impactos da instituição na saúde mental de seus membros, a partir das vivências subjetivas no trabalho e a troca de experiências entre os pares, com vistas a redesenhar novos olhares para a construção de ações e medidas preventivas para a categoria.

na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional”, encomendada pelo Conselho Nacional de Justiça e coordenada pela Fundação Vanzolini, cujo objetivo principal foi o de estudar o trabalho e a organização do trabalho dos juízes, a partir dos pressupostos da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), alguns incentivos para se tornar juiz têm a ver com a carreira longa, segura e com a possibilidade de garantir conforto na aposentadoria, além de um salário considerado como bom (SZNELWAR et. al., 2015).

Dessa forma, a profissão teria as condições “ideais” para ser um meio de autorrealização. Não é o caso de uma ação no mundo desprovida de significado; pelo contrário, trata-se de atores sociais imbuídos de autoridade e cuja ação tem repercussões na sociedade civil. Ser juiz significa comprometer-

“Ser juiz significa comprometer-se com aquilo que a sociedade espera, com o que consta na Constituição Federal e na legislação que delimita a competência de sua ação.”

Trabalho e magistratura

Partindo do pressuposto de que o trabalho é central na vida dos sujeitos, pois, além de propiciar sua subsistência no sistema capitalista, é também constituinte da sua identidade e do seu reconhecimento social, as categorias trabalho e subjetividade dos magistrados tornam-se eixos norteadores deste estudo.

No caso da magistratura, trata-se de uma profissão que pertence a uma das instituições consideradas como de maior prestígio na sociedade, ao se tratar de um dos pilares da República. Esse status, de alguma maneira, pode induzir a uma visão idealizada da profissão e influenciar na escolha daqueles que a anseiam.

De acordo com a pesquisa “Trabalhar

se com aquilo que a sociedade espera, com o que consta na Constituição Federal e na legislação que delimita a competência de sua ação.

Sadek, Oliveira (2012) ressaltam a importância de se conhecer o papel que a magistratura exerce em nossa sociedade e o trabalho dos juízes, que implica muitas vezes decisões que extrapolam a resolução de conflitos entre indivíduos ou entre estes e o poder público. Segundo elas, tais decisões afetam inclusive as políticas públicas em vários âmbitos, as quais influenciam o desenvolvimento da cultura e da cidadania.

A magistratura é normalmente uma carreira idealizada e perpassa por diversas representações sociais, que vão desde concepções negativas relacionadas à lentidão no desfecho dos processos até o poder decisório de julgar e, a partir deste, influenciar

e mudar destinos. Por outro lado, constitui o sonho e o projeto de vida e profissional de muitos operadores do Direito, sendo necessária uma visão mais ampliada da carreira.

Nesse sentido o estudo organizado por Sznelwar et. al. (2015) apresenta uma síntese dos tópicos relativos ao trabalhar na magistratura, a partir dos resultados dos grupos em Psicodinâmica do Trabalho, das validações ampliadas e das entrevistas desenvolvidas ao longo da pesquisa. Torna-se relevante mencionar alguns dos principais aspectos característicos da magistratura, a fim de desnudar o mito de uma carreira profícua sem sacrifícios.

Trabalhar na magistratura é estar preparado para ir muito além da prestação jurisdicional, a qual representa analisar um processo e sentenciar, mas buscar desenvolver ações que tragam avanços para a sociedade, cujos resultados extrapolam as consequências imediatas de uma decisão; atuar em diferentes contextos de trabalho e como gestores de suas unidades; comprometer-se com a magistratura ao ponto de vestir a toga em tempo integral e nas demais esferas da vida; ter sua vida familiar e social invadida pela dedicação e zelo ao trabalho; ter poucas possibilidades de ascensão e progressão na carreira; experimentar a solidão em suas decisões e o medo de que sua atuação fique restrita a uma lógica apenas quantitativa de produtividade.

Giovanni Alves (2014a), em seu estudo sobre o trabalho do juiz desmitifica a figura deste profissional como sujeito privilegiado da elite do serviço público e detentor de privilégios e de poderes, apresentando-o como trabalhador submetido às condições precárias segundo um modelo toyotista de produção.

Ele identifica no labor do magistrado atributos próprios de precarização do trabalho, como subalternidade, insegurança, descontrole, manipulação, desencantamento, resignação, desfiguração do caráter e plasticidade.

Segundo Pierre Bourdieu (1998), a precarização está por todo lugar e afeta a todos. Para ele (1998, pp. 124-125), “todo

o universo da produção, material e cultural, pública e privada, é [...] arrebatado num vasto processo de precarização”, mediante diversos mecanismos entre os quais a conexão dos sistemas de produção, o conhecimento tecnológico, as redes de comunicação e a competição entre os trabalhadores.

O juiz, além de exercer sua atividade jurisdicional, em alguns casos, torna-se gestor de sua unidade, o que gera acréscimo de funções. Ora ele coordena os servidores da sua Vara, ora ele também obedece e está sujeito às determinações de seus superiores hierárquicos, como a Corregedoria. Nesse sentido, ele incorpora a ideologia de gestão e, simultaneamente, sofre seus efeitos (ALVES, 2014a).

No âmbito da Justiça do Trabalho, o juiz intervém no conflito social, ao mediar a luta de classes própria do sistema capitalista de produção, o que lhe confere respeitabilidade e reconhecimento social. Alves (2014a) entende que esse papel traz a ilusão de que o juiz trabalhista está acima das classes. Mais do que isso, o juiz, ao incorporar a pessoa política do Estado, é levado a imaginar-se e exercer o seu ofício como um pequeno “deus” em seu solitário trabalho.

Apesar das interações sociais no ambiente judicial como em audiências, o contato com as partes e com seus colegas, o poder decisório acontece na solidão, de acordo com a sua consciência, assumindo a responsabilidade pela sentença. O fato de se isolarem torna-se um elemento característico em sua atividade peculiar, especialmente no 1º grau de jurisdição.

Na Justiça do Trabalho, o juiz de 1º grau realiza um grande número de audiências, em face da ênfase na oralidade própria do Processo do Trabalho. Isso, além de aumentar a quantidade de horas trabalhadas, acaba exposto, por mais tempo, a um ambiente conflituoso e a histórias e nuances que permeiam os conflitos de trabalho.

Em linhas gerais, as atribuições dos juízes podem ser divididas entre jurisdicionais

e administrativas. A função jurisdicional, característica de sua atividade primeira, trata da condução de um processo judicial como um todo, desde a audiência com as partes até o julgamento da sentença. Tal função é avaliada pelo desempenho (sob o ponto de vista qualitativo), a produtividade (aspecto quantitativo), a presteza no exercício das funções, aperfeiçoamento técnico e a adequação ao Código de Ética da Magistratura.

No âmbito administrativo, o juiz titular é o responsável pela gestão da sua unidade jurisdicional. As funções administrativas compreendem desde a coordenação e gerenciamento de patrimônio e de pessoal, à representação do Poder Judiciário em solenidades e questões de interesse público junto à comunidade (SZNELWAR et. al., 2015).

O ingresso na Magistratura se dá por concurso público de provas e títulos e era organizado pelo Tribunal ao qual ficaria vinculado, tendo a participação da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) em todas suas fases. Quem deseja ingressar na carreira jurídica pública deve possuir alguns pré-requisitos, entre eles, a boa reputação moral e social, além de gozar de plena saúde mental e física. O último concurso ocorrido em 2017, porém, foi nacional, no qual boa parte dos cerca de 150 novos juízes iniciaram suas carreiras em locais distintos a de suas trajetórias de vidas e com contextos socioculturais diversos.

Dados do CNJ (BRASIL, 2018b) revelam que há relevante quantidade de cargos de juízes que não são preenchidos pelos concursos públicos, o que, obviamente pode gerar sobrecarga de trabalho. No final de 2017, havia 22.571 cargos de magistrados em todos os tribunais do país, sendo 18.168 providos e 4.403 vagos. Apenas na Justiça do Trabalho, havia, no final de 2017, 3.039 cargos de juízes do trabalho titulares e substitutos providos e 322 cargos vagos (BRASIL, 2018a, p. 16).

Os juízes substitutos podem estar vinculados (fixados) a uma vara ou são volantes com designações sucessivas ou simultâneas para uma ou mais varas. Em ambos os casos, os substitutos podem ser convocados, muitas vezes sem aviso prévio, para diferentes varas, o

que pode ensejar deslocamentos para o interior e/ou a grandes distâncias e a necessidade de utilizar diversos meios de transporte como: balsa, ônibus, barco, moto, avião e outros.

Por vezes, os juízes de 1º grau, titulares ou substitutos, necessitam trabalhar em regiões inóspitas, onde não há escolas, atendimento médico, condições para uma boa alimentação, o que dificulta o deslocamento e a permanência da família e filhos, reforçando o sentimento de solidão, muitas vezes imposto a esses profissionais.

Por tratarem de processos que envolvem interesses econômicos, políticos, bens e conflitos de interesses, os magistrados em geral podem vivenciar situações de insegurança no trabalho, sobretudo no interior.

De acordo com os resultados da pesquisa do CNJ (SZNELWAR et. al., 2015), muitos se sentem ameaçados e vulneráveis na sua integridade física e psicológica. Em alguns locais, não se sentem seguros nem mesmo na sala de audiência. Nessas situações, há uma sensação de desamparo até mesmo em nível institucional. Sentem-se “jogados à própria sorte”.

A possibilidade de verem-se ameaçados no exercício profissional é uma das características de maior diferenciação frente às demais profissões. As exigências de interpretar a lei e de distribuir justiça, aliadas ao sentimento constante de ameaça, são ocorrências que podem gerar um aumento no nível de estresse entre os juízes (ZIMMERMAN, 1981).

Há uma imensa diversidade de condições e cenários reais de trabalho e isto se reflete diretamente sobre a rotina do magistrado. Ser desembargador, juiz titular ou substituto, seja na capital ou no interior, configuram situações de atuação extremamente distintas, tornando as vivências de ambos os profissionais completamente diferentes.

Enfim, há uma grande lacuna entre o real do trabalho que o magistrado tem de enfrentar com a visão idealizada de uma carreira próspera sem muitos sacrifícios. O

entusiasmo presente na escolha e no início da carreira, muitas vezes proveniente de um ideal de promover a justiça e mudar o mundo, não se mantém ao longo do tempo para alguns (SZNELWAR *et. al.*, 2015).

Atuar na magistratura vai além de se ocupar com questões burocráticas e trâmites processuais; requer, acima de tudo, enfrentar situações complexas ao lidar com vidas humanas que litigam e buscam na Justiça o seu amparo.

Diante do exposto, a pesquisa busca conhecer a organização do trabalho dos magistrados, tanto do ponto de vista da prescrição quanto do real do trabalho, ou seja, todo o contexto que engloba os aspectos subjetivos do trabalhar na magistratura e, como consequência, os impactos nas vivências de prazer e sofrimento e nos processos de saúde-adoecimento da categoria investigada.

Percurso metodológico

A pesquisa se insere no campo da investigação qualitativa que, segundo Dejours (2017), constitui um processo de interação entre os trabalhadores que analisam suas próprias vivências laborais e os pesquisadores que sugerem hipóteses a serem discutidas. Além disso, o espaço de discussão é voltado fundamentalmente à deliberação coletiva, o qual busca apreender a percepção dos aspectos subjetivos dos sujeitos com seu trabalho.

O método da clínica, além de pesquisa, constitui um espaço de intervenção e ação que busca promover não só a escuta de discursos isolados, mas a circulação da fala entre os trabalhadores que atuam numa mesma organização do trabalho (SANTOS JÚNIOR, MENDES, ARAUJO, 2009), permitindo que o sofrimento seja expresso e ressignificado, dando aos trabalhadores a oportunidade de refletir e questionar o trabalho e os modos como se engajam nele (MENDES, 2007).

A Clínica Psicodinâmica do Trabalho, método proposto por Dejours na França e adotado no atual estudo, pretende analisar o trabalho a partir de elementos visíveis

e invisíveis que exprimem uma dinâmica particular, incluída numa intersubjetividade própria a cada contexto, o que possibilita o acesso aos modos de subjetivação, às vivências de prazer e sofrimento, às mediações e ao processo de saúde e adoecimento.

Como meio de intervenção, a Clínica do Trabalho visa à escuta qualificada do sofrimento e à apropriação do trabalho pelos próprios trabalhadores, além da mobilização desse coletivo capaz de gerar mudanças contínuas na organização do trabalho com vistas à promoção da saúde, maior cooperação e reconhecimento entre os pares.

A criação de um espaço coletivo de discussão do sofrimento dentro das instituições auxilia na reflexão e na expressão das vivências com o trabalho, o que contribui para o desenvolvimento e a realização de si. Poderá auxiliar na construção de novos significados para as relações de trabalho, a fim de se promover um trabalhar mais favorável para os profissionais togados.

Para atender aos requisitos adotados pelo método, a pesquisa constituiu-se a partir de três etapas: a “Pré-pesquisa”, onde ocorreu a análise da demanda junto ao Órgão; a “Pesquisa”, propriamente dita, como sendo o espaço de discussão das sessões vivenciadas no trabalho; e a “Validação dos Resultados” que advém da leitura do memorial ao início de cada sessão, sendo, nesse momento, validado ou não, pelos participantes, o que contribui para a ampliação da análise.

Participantes

Foram inscritos, por meio da escola judicial, 13 magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, dentre desembargador, juiz(a) titular e substituto(a) de diferentes varas trabalhistas do respectivo Órgão.

A decisão por mesclar hierarquias diferentes originárias da mesma categoria profissional, como magistrados de 1º e 2º graus, permitiu uma boa dinâmica nas discussões e reflexões sobre o trabalho. Essa combinação foi proposta a fim de possibilitar a presença

e a livre adesão de quaisquer membros do tribunal, sem excluir ou delimitar a participação de quem se interessasse.

A maior parte dos juízes respondentes é composta igualmente de homens e de mulheres, tem entre 40 e 50 anos (61%), é casada (77%), está há mais de 11 anos no Tribunal da 10ª Região (62%), tem pós-graduação (61%), é juiz de 1º grau (84%), substituto (54%) ou titular (30%) e desembargador (8%).

Houve a desistência de três juízes, um deles relatou o fato de as sessões coincidirem com o seu período de férias, e dois só puderam estar presentes no primeiro encontro, em razão das dificuldades de conciliar os horários das sessões com as demandas do expediente.

Cabe esclarecer que o público-alvo da presente investigação se dividia entre aqueles que realizam audiências pela manhã e outros no período vespertino. Para que a pesquisa contemplasse as duas jornadas de trabalho, foi sugerida a realização de duas clínicas, ou seja, uma pela manhã e outra à tarde, para que os participantes pudessem optar pelo horário que fosse mais adequado a sua rotina.

Nesse sentido, foram destinados cinco encontros para cada clínica do trabalho. As sessões pela manhã ocorreram no horário de 10h às 12h, nas sextas-feiras; e as sessões do período da tarde aconteceram das 16hs às 18hs, nas quintas-feiras.

A partir de então, iniciou-se os trâmites de autorização pelo Tribunal a fim de que a participação na clínica fosse oferecida aos magistrados via Escola Judicial, pois os mesmos poderiam ter um certificado com as horas dedicadas à participação nas sessões.

Essa decisão foi tomada em comum acordo com a pesquisadora, uma vez que não se configurou nenhum prejuízo quanto à participação voluntária dos juízes, mas um incentivo àqueles que desejavam participar. Além do fato dos encontros recaírem no final de ano e haver uma preocupação quanto à adesão da pesquisa devido aos prazos processuais.

Pesquisa propriamente dita

Foram realizadas, ao todo, nove sessões da Clínica Psicodinâmica do Trabalho nos meses de novembro e dezembro de 2018; e em fevereiro de 2019, o fechamento da pesquisa. Cabe ressaltar que quatro juízes se inscreveram para participar da clínica no período matutino e nove no vespertino.

É importante frisar que na clínica do trabalho proposta pela manhã foram realizadas três sessões e as outras duas com o coletivo da tarde. Essa demanda partiu dos próprios juízes que expressaram o desejo de compartilhar e trocar experiências com os demais colegas, uma vez que o número de participantes era maior. Nesse caso a pesquisadora mostrou-se receptiva aos anseios do grupo, uma vez que a investigação possibilita adaptações ao método sem, contudo, trazer prejuízos aos objetivos propostos pelo estudo.

A junção das clínicas, nos dois últimos encontros, contribuiu para fomentar novas discussões dos temas ainda não abordados ou reforçar os já discutidos. Os participantes traziam situações as quais os demais colegas já haviam vivenciado, promovendo uma identificação ao que era dito e uma relação de empatia, solidariedade e coesão. O clima das sessões era bastante descontraído e todos pareciam estar bem à vontade para se expressarem.

A partir da proposta de se estabelecer cinco encontros para cada clínica, foram delineados temas de discussão distribuídos ao longo de cada sessão. Esse número foi instituído de acordo com a programação de outros eventos e cursos que a escola judicial já havia planejado para os magistrados. Outro aspecto considerado era que, se fosse proposta uma clínica com um número maior de sessões, isso poderia inviabilizar a participação dos juízes, uma vez que se estava no final de ano que geralmente é um período com muitas demandas e prazos.

Mendes, Araújo (2012, p. 53) avaliam que o número de sessões pode variar à medida que a demanda vai sendo esclarecida. Assim,

não é possível demarcar a quantidade de sessões; para as autoras, o critério é a dinâmica a ser produzida no coletivo.

Os encontros foram organizados a partir de um roteiro temático das sessões coletivas, de modo a atender os pressupostos

da Psicodinâmica do Trabalho e dos objetivos específicos deste estudo. A dinâmica das sessões permitiu o retorno de algumas questões debatidas em encontros anteriores.

O quadro a seguir apresenta o roteiro utilizado no andamento das sessões.

Temas norteadores dos encontros	Questões
Sentido e organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Descreva o seu trabalho e como se sente em relação a ele. ▪ Qual o sentido do trabalho para você? ▪ Como foi o processo de escolha da profissão? Era aquilo que imaginava? ▪ Como percebe o seu trabalho hoje? ▪ Quanto tempo de magistratura? ▪ Fale sobre seu processo de trabalho e como funciona o poder decisório.
Organização do trabalho: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Divisão das tarefas ▪ Normas e controles ▪ Tempos e ritmos ▪ Relações socioprofissionais ▪ Modos de gestão ▪ Comunicação ▪ Rotinas ▪ Condições de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Descreva a sua rotina de trabalho. ▪ Fale sobre as condições de trabalho e sua estrutura física. ▪ Como são as relações de trabalho com o Tribunal, os colegas e servidores? ▪ Como é realizada a divisão de tarefas nas varas de trabalho? ▪ Como caracteriza a comunicação entre os pares e a Instituição?
Vivências de prazer-sofrimento no trabalho:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O que te causa maior prazer e sofrimento no trabalho? ▪ Quais as dificuldades encontradas? ▪ Como o seu trabalho tem afetado suas atitudes e comportamentos? Dê exemplos. ▪ Quais os principais sentimentos em relação ao seu trabalho?
Estratégias defensivas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Como enfrentam as dificuldades relacionadas ao seu trabalho? ▪ O que fazem para não adoecer? ▪ Que tipo de estratégias utiliza? ▪ Como lidam com situações imprevisíveis no trabalho?
Mobilização subjetiva: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inteligência prática ▪ Cooperação ▪ Reconhecimento ▪ Espaço de Discussão 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Há reconhecidos no trabalho? Que tipo? ▪ Sentem-se realizados? ▪ Percebo a relevância do meu trabalho? ▪ Como são as relações de trabalho? ▪ Há um coletivo de trabalho, no seu ponto de vista? Há espaços coletivos de discussão? ▪ Existe cooperação entre os colegas?
Principais patologias do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Como o seu trabalho tem impactado sua saúde física e mental? Dê exemplos. ▪ Já adoeceram por conta do trabalho?

©Ana Cláudia Chehab, 2020.

Destaca-se que todas essas questões e temas foram debatidos ao longo do itinerário das sessões da clínica do trabalho.

Local dos encontros

As sessões da clínica do trabalho foram realizadas em uma sala de treinamento da Escola Judicial, no 5º andar do Foro Trabalhista de Brasília, localizado na Asa Norte. A sala cedida para as sessões era climatizada, espaçosa, com uma mesa redonda ao centro e cadeiras adequadas para os encontros. Estas foram arrumadas em círculo visando uma aproximação maior entre os presentes e a visibilidade de todos.

O local das reuniões foi decidido pela Escola Judicial, a qual disponibilizou servidores que ficaram à disposição, em outro ambiente, durante as sessões para qualquer eventual necessidade. O local era no prédio em que a maioria dos juízes realiza as audiências, portanto conhecido e de fácil acesso.

Análise e discussão dos resultados

Os resultados foram estruturados em três eixos básicos:

Eixo I: Organização do trabalho – descrevendo o conteúdo das tarefas, normas e controles, tempos e ritmos, relações socioprofissionais, comunicação, modos de gestão, entre outros temas que em razão de sua relevância optou-se por inserir;

Eixo II: Mobilização subjetiva – abordando a inteligência prática, o espaço de discussão, a cooperação e o reconhecimento;

Eixo III: Sofrimento, defesas e patologias.

Organização do trabalho

A organização do trabalho constitui um dos principais objetos de estudo da Psicodinâmica do Trabalho, pois está diretamente relacionada às vivências de prazer-sofrimento do trabalhador contemporâneo.

De acordo com a descrição das tarefas desenvolvidas, os participantes relataram que o trabalho real vai muito além do que está prescrito, significa percorrer caminhos muito mais amplos do que apenas estudar um processo, à luz dos fatos, da doutrina, da jurisprudência e julgar.

Em consonância com toda essa abrangência, discorreram sobre a diversidade de suas tarefas e papéis, que vão além da prestação jurisdicional, caracterizada pelo ato de sentenciar, próprio da função do juiz. Em alguns casos tornam-se gestores de Tribunal, de varas, diretores de foros e comissões diversas. O que irá requerer qualificações e competências que extrapolam a formação jurídica e técnica que embasam suas decisões.

O descompasso entre o trabalho real e o prescrito, a partir dos novos modos de gestão impostos, a sua dinâmica de trabalho tem tornado o labor dessa categoria cada vez mais complexo.

Na medida em que a organização do trabalho coloca o juiz como administrador da vara, tornando-o gestor de uma unidade judicial, consegue “capturá-lo” no sentido anímico, obtendo um maior envolvimento no processo de trabalho da produção jurídica (ALVES, 2014b, p. 25).

Quanto à categoria relacionamento socioprofissional, observou-se relatos divergentes, no sentido de que alguns se sentem desprestigiados por algumas decisões do Tribunal, enquanto outros sentem uma ‘certa’ proximidade e acolhimento por parte de alguns desembargadores. O sentimento de desprestígio, compartilhado por alguns em relação ao Tribunal, reside no fato de não respaldar as decisões dos juízes de primeiro grau, uma vez que estes passaram a maior parte do tempo com as partes em audiência e depois na elaboração da sentença.

Já o relacionamento entre os pares e a comunicação são bastante heterogêneos, pois dependem muito da convivência com o colega com quem se divide a vara de trabalho, tendo em cada uma, pelo menos, um juiz

titular e um fixo. Embora algumas verbalizações caracterizassem as varas de trabalho como pequenos ‘feudos’, pois funcionam de forma independente, o relacionamento de trabalho entre seus membros é bastante diversificado, indo desde amistoso ao conflituoso.

Também não há, na maioria das vezes, um tempo específico para o cumprimento das atividades laborais: segundo relatos, todo tempo ‘livre’ é tempo de sentenciar, não importa se estão nas varas ou no ambiente doméstico, até pelo fato de os processos serem eletrônicos, não há mais limitação de tempo e de espaço para julgar. Nesse sentido, é comum levar trabalho para ser realizado em casa, nos finais de semana, em férias e em feriados.

Cada juiz estabelece sua rotina e jornada de trabalho, de acordo com os horários de audiências fixados pela vara. Há uma certa autonomia no gerenciamento de suas funções, mas o que se observa é que a rotina desses profissionais está sendo cada dia mais invadida pelo trabalho. Os dados são bastante preocupantes, pois apresentam o trabalho se apropriando da vida pessoal e social desses profissionais, realidade intensificada pelo processo judicial eletrônico (PJe).

Muitos magistrados se sentem isolados e até constrangidos em pedir ajuda porque imaginam que os colegas também estejam sobrecarregados. Alguns não conseguem nem expressar o que estão passando ou são mal interpretados quando têm processos fora do prazo. Há uma cobrança velada também entre estes, um sentimento de comparação que faz com que muitos silenciem diante de seus dramas, conforme se observa nessas falas:

Verbalização: Esse sentimento de que todo mundo tá em dia e só você é incompetente e não tá dando conta, só você não presta, eu falo assim: gente o que eu tô fazendo de errado? A gente acaba vivendo um pouco de comparação, né? A gente é cobrada por um número que é frio, objetivo, a tal da meta, né?

Verbalização: É a mesma meta para todo mundo, a pessoa logicamente que trabalha mais a sentença e que não tem esse ritmo todo vai ter uma hora que ela vai falar: eu sou terrível. É o problema da comparação, você começa a se comparar com o outro e aí você começa a se sentir ruim né?! Se sentir mal.

Segundo relatos dos juízes participantes da clínica, a falta de estrutura de pessoal para assessorar os juízes, a intensificação e a quantidade de processos, as pressões por produtividade, bem como as cobranças internas para realizar um trabalho de qualidade têm contribuído para uma sobrecarga de trabalho, a qual tem comprometido a rotina, a saúde e vida pessoal da maioria dos magistrados trabalhistas da 10ª Região.

A ambivalência entre os sentimentos de priorizar a qualidade, o fazer bem feito em detrimento de fazer só por fazer, para cumprir prazos está muito presente nos discursos. Vive-se num constante dilema e tensão entre cumprir as metas baseadas na emissão de sentenças e no desejo de julgar com a dedicação e a qualidade que se gostaria.

Apesar de manter uma estrutura hierárquica de poder arraigada aos princípios tradicionais, observa-se que o Judiciário, e mais especificamente, a magistratura tem passado por transformações decorrentes do processo de reestruturação produtiva, com a incorporação de práticas gerenciais presentes nas empresas privadas.

A partir de 2004, com o advento do “choque de gestão” aderido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Poder Judiciário passou a adotar o uso de tecnologias, o que modificou a morfologia social do trabalho, além de incorporar elementos de inspiração gerencialista (SENA, 2012), na medida em que busca implantar instrumentos utilizados na administração de organizações privadas como: planejamento estratégico, indicadores de eficiência, responsabilização pelos resultados, controle, etc.

De acordo com o relato de alguns magistrados, as cobranças e as pressões por produtividade e o cumprimento de metas desmedidas fixadas pelo CNJ, aliado à introdução das novas tecnologias organizacionais, têm reforçado ainda mais a sobrecarga de trabalho, causando um efeito contrário ao que se desejava com as estratégias gerenciais.

As metas traçadas pelo CNJ passaram a integrar o trabalho prescrito no Judiciário brasileiro, conferindo ainda mais obrigações e pressão ao exercício profissional dessa categoria, sem, contudo, eliminar as atividades rotineiras.

A introdução de rankings nacionais colocou as metas, a produtividade e a gestão em destaque, tornando o ambiente mais competitivo, com a sensação de que são peças de uma engrenagem movidas por um mesmo ritmo de trabalho, porém em condições desiguais.

Gaulejac (2007, p. 41) afirma que “por trás da racionalidade fria e objetiva dos números dissimula-se um projeto ‘quantofrênico’ (a obsessão do número) que faz os homens perderem o senso da medida”. Essa obsessão pelos números, ou melhor, pela produtividade, pode ser observada a partir dos relatórios da “Justiça em Números”, principal fonte estatística oficial do Poder Judiciário desde 2004.

Diante desse cenário, é de suma importância propiciar condições para que a dinâmica do trabalho vivo seja reconhecida e que as estruturas sirvam para o desenvolvimento de um trabalho de qualidade, que se encontra em constante aprimoramento. É necessário buscar estratégias que possam assegurar o sentido do trabalho e a realização de si, mesmo diante das metamorfoses que perpassam a Justiça do Trabalho.

Mobilização subjetiva

O Eixo II refere-se à mobilização subjetiva que, segundo Ferreira, Mendes (2003), compreende os modos de pensar, de sentir e de agir individual e coletivo dos trabalhadores. No trabalho, as vivências

de prazer ocorrem quando há mobilização subjetiva composta pelas seguintes dimensões: inteligência prática, espaço de discussão, cooperação e reconhecimento (MENDES, e DUARTE, 2013).

De acordo com o relato dos participantes, observa-se a vivência de prazer no trabalho associada ao significado da própria atividade jurisdicional em si, principalmente na realização de audiências, no conciliar e/ou no julgar. A identificação com o que se faz, a noção de que o seu trabalho pode trazer melhorias para a vida dos cidadãos e para a sociedade, bem como o sentimento de fazer justiça trazem uma realização de si e uma grande satisfação, segundo relatos.

No que se refere à inteligência prática, esta se encontra no conhecimento da tarefa, na habilidade e na intuição dos trabalhadores para fazerem frente à carga de trabalho. Conforme Mendes (2009), é uma inteligência que busca atender aos objetivos da produção, criando procedimentos muitas vezes mais eficazes que os prescritos pela organização do trabalho.

Essa inteligência é exercida principalmente no manejo de se conduzir as audiências, na relação com as partes, com advogados e com servidores, a fim de conseguirem resolver com fluidez e tranquilidade situações conflituosas e complexas.

Além disso, os dados demonstram a mobilização da inteligência prática quando extrapolam a falta de estrutura, de pessoal, de recursos e a sobrecarga de trabalho, e mesmo assim, conseguem alcançar as metas estipuladas. Foram compartilhadas várias técnicas e estratégias que os magistrados desenvolvem, a partir de sua criatividade e experiência, para dar conta do trabalho real. Porém, a maioria ocorre de maneira isolada, sem a mobilização do coletivo.

No que diz respeito ao espaço de discussão coletiva, os dados encontrados apontam que há uma restrição de tempo para debates e para relacionamentos entre os magistrados, principalmente devido à

sobrecarga de trabalho, à natureza do ato de sentenciar ser uma atividade isolada, aos modos de gestão e de divisão do trabalho, pois os juízes de uma mesma vara geralmente não se encontram.

Ainda que, dividindo o mesmo espaço de trabalho, na maioria das vezes, não são compartilhadas com os colegas a experiência acumulada, as diferentes estratégias criadas para dar conta do trabalho, as expertises desenvolvidas ao longo dos anos de exercício profissional, ficando praticamente na intimidade de cada um.

Embora a tarefa seja executada individualmente, os relatos demonstram o desejo de realizar trocas entre os pares, mas acabam não fazendo para não incomodar e não sobrecarregar o colega ainda mais. As trocas de experiência entre os magistrados constituem procedimento pouco comum.

Segundo relato dos participantes da clínica do trabalho, a possibilidade de criação de um espaço reservado de escuta qualificada do sofrimento, de discussão e troca de experiências sobre o trabalhar na magistratura entre colegas de diferentes varas e tempo de magistratura foi algo inédito, gratificante e muito promissor. O espaço de discussão promoveu a mobilização subjetiva, bem como a fala dos juízes, que puderam externalizar seus anseios, seus incômodos, suas contradições e suas angústias.

Várias ideias e sugestões surgiram no decorrer das sessões, pois foi constituído um ambiente de confiança, de identificação entre os participantes e de sigilo, promovendo um espaço único para que pudessem compartilhar suas histórias, aventuras e desventuras ao longo de suas trajetórias.

De acordo com Dejours (2012), há riscos em expor-se num espaço de discussão como o da clínica, o que significa mostrar as falhas do saber fazer, os segredos do trabalho, e isso exige confiança na lealdade dos outros, sendo tal confiança de ordem ética. Segundo o mesmo autor, faz-se necessário saber como se constitui e se renova um espaço de discussão

em situação de trabalho, o qual não provém de decreto, mas se constitui de uma coordenação coletiva de vontades singulares.

Nos encontros realizados, foram observadas relações de confiança frente às insuficiências e às contradições da organização prescrita do trabalho. Porém, evidenciou-se a falta de espaços coletivos de discussão para a tomada de consciência e de resignificação do sofrimento no trabalho. Essa falta dificulta os processos de reconhecimento entre os pares, o vínculo da solidariedade e a construção de estratégias de cooperação.

No que se refere à cooperação, enquanto categoria profissional, percebe-se a falta de coleguismo e envolvimento entre os pares, muitas vezes, em decorrência da própria natureza da atividade jurisdicional que impõe ao magistrado um distanciamento e uma imparcialidade para julgar conforme suas próprias convicções, além do isolamento imposto pela sobrecarga de trabalho. Segundo relatos, a convivência é exígua, ruim e falta um espírito de solidariedade entre os colegas.

Outro relato nas sessões, que inibe a cooperação entre os pares e reforça a competitividade, encontra-se nos rankings estatísticos, elaborados pelos tribunais, com a descrição dos índices de produtividade das melhores e das piores varas do órgão. Essa sensação de que vivem em constante competição com os colegas propicia a desunião da categoria e a pouca cooperação entre os mesmos.

Por outro lado, há menção de cooperação e vivência de relacionamento interpessoal mais coeso entre pequenos grupos, formados por redes de apoio, anônimas, que buscam dar suporte quando algum colega necessita. Nesse sentido, a sensação de pertencimento a um subgrupo fortalece os vínculos minimizando o isolamento característico da profissão. O desenvolvimento da confiança mútua, a partir das vivências compartilhadas, torna-se primordial para reverter cenários psicopatogênicos.

Ao longo do caminho percorrido pelas

sessões da clínica do trabalho, foi observado o desenvolvimento da mobilização coletiva. Nessa perspectiva, o envolvimento e a interação dos participantes mobilizaram debates quanto à possibilidade de criação desse espaço de fala e de escuta, a partir de um programa contínuo de Clínica do Trabalho com vistas a favorecer a saúde psíquica e o bem-estar dos membros da carreira. Contudo, exigir-se-á um movimento constante de cooperação capaz de promover uma rede de relações interpessoais mais fortes, a fim de buscar mudanças significativas em seus contextos de trabalho.

Quanto ao reconhecimento, no entendimento de Dejours (2004), é algo que não pode ser prescrito na organização do trabalho; existe um reconhecimento de estética, de beleza sobre o trabalho bem realizado, que é feito pelos pares, e existe um reconhecimento de utilidade, basicamente hierárquico.

Porém, nem todos se sentem reconhecidos, há um sentimento de descrédito, no sentido de não prestigiar as decisões dos juízes de primeiro grau. Segundo relatos de alguns participantes, qualquer que seja a decisão proferida nas sentenças, os advogados irão recorrer, por isso o desejo de serem mais valorizados em seus julgamentos.

Os discursos quanto à falta de reconhecimento foram muito marcantes, com uma sensação de esvaziamento e de falta de sentido expressa por alguns magistrados. A coragem em fazer tais declarações impactou o coletivo, pois alguns se sentem como meros canais de uma decisão que não importa seu conteúdo, mas que será passível de recurso.

Para Dejours (2012), o reconhecimento, mesmo sendo um desejo de todos que trabalham, nem sempre é conferido de modo satisfatório. Torna-se indispensável para a construção do equilíbrio psíquico que não se dá, inicialmente, sobre a pessoa do trabalhador, mas sobre o próprio trabalho. O não reconhecimento da utilidade do trabalho torna-se uma das fontes principais para a gênese do sofrimento patogênico.

O sentimento de desprestígio foi

ressaltado novamente quando consideram que profissionais pouco qualificados ou que agem de modo considerado como repreensível são valorizados, tanto pela própria instituição quanto pelo espaço público.

Ressaltou-se, também, o não reconhecimento pelos esforços empregados para dar conta das demandas de trabalho, pois alguns já foram trabalhar mesmo estando doentes ou de licença para não terem que cancelar a pauta de audiência, pois não havia designação de outro colega que pudesse substituí-lo.

Por fim, o reconhecimento é fundamental na construção da identidade do sujeito e a sua falta gera insatisfação com a organização do trabalho e colegas. O discurso denota um cenário de bastante contradição entre a busca de fazer algo que faça sentido e uma realidade que transcende os limites de sua ação. Afinal de contas, o que mobiliza e motiva as pessoas para o trabalho é a retribuição simbólica pelo seu saber-fazer e pela contribuição de suas decisões à sociedade, apesar de nem sempre haver reconhecimento.

Sofrimento, defesas e patologias

Em relação aos elementos do Eixo III – sofrimento, defesas e patologias – para a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho o sofrimento é inerente ao homem e inevitável a todo trabalhador. Segundo este referencial teórico, o que vai diferenciar um sofrimento patogênico do criativo é o destino possível desse sofrimento, ditado pelas condições e pela organização do trabalho. A patologia surge quando o sofrimento se torna insustentável e não se possibilita criar condições no trabalho para que seja transformado em prazer.

Os relatos dos participantes da clínica, acerca das vivências de sofrimento se destacam em diversas situações relacionadas ao trabalhar na magistratura. Os resultados apontam que, em determinados casos, o destino dado a esse sofrimento tem sido a via do adoecimento, ou seja, quando o sofrimento é incontornável e não existem mais condições de transformação dos constrangimentos do trabalho que o

produz, tornando-se patogênico.

Porém, apesar de a maioria encontrar sentido e identificação com o trabalho, relatam que não têm experimentado o prazer que tinham antes na profissão, sendo que alguns já estão perdendo o encantamento logo no início da carreira. Eles atribuem esse fato, principalmente, à sobrecarga de trabalho, que tem imposto um ritmo acelerado comprometendo a própria qualidade de sua atuação, além da falta de reconhecimento pela sua dedicação e pelo compromisso com a magistratura, pois são avaliados por um número frio, sem levar em consideração o percurso para se chegar a tal decisão.

Um fator em comum citado como fonte de sofrimento diz respeito à privação de tempo que o trabalho acaba impondo ao convívio social e familiar, gerando, em alguns, um sentimento de dívida para com a família.

Outro ponto destacado por vários participantes refere-se à dificuldade em conciliar a quantidade de processos com a qualidade que gostariam de imprimir em suas sentenças. Alguns preferem ficar com a pressão do tempo do que entregar a sentença de qualquer jeito, pois não querem infringir sua própria ética profissional. Denota-se uma autocobrança que impõem a si mesmos.

Sentem-se cobrados de forma indiscriminada, o sentimento ambivalente entre o cumprimento dos prazos e o dever ético de fazer com qualidade, o qual demanda maior tempo e dedicação, tem gerado um conflito com seus valores, no aspecto da ética profissional.

Pode-se apreender que o sofrimento é agravado quando a organização do trabalho não leva em consideração a subjetividade do trabalhador, imperando a rigidez e a pressão gerada pelo cumprimento das metas e dos prazos com o foco apenas na produtividade. De acordo com os relatos, a diversidade no modus operandi para se chegar ao resultado da sentença deveria ser valorizado, pois cada um dispõe de sua inteligência prática para dar conta das demandas.

Enfim, as contradições inerentes à profissão de juiz demonstram vivências de prazer-sofrimento simultaneamente, de acordo com as falas dos participantes da pesquisa. Tal contradição pode ser observada, por um lado, quando manifestam que sentem satisfação, reconhecimento, orgulho e prazer na carreira, mas por outro, nota-se que há um desânimo, frustração, cansaço, esgotamento, competição, adoecimentos, fatores estes intensificados gradualmente com o aumento da carga de trabalho, das cobranças por metas e as transformações a partir do 'choque de gestão'.

Observou-se, na presente pesquisa, o uso da estratégia de racionalização pelos magistrados, a qual leva a reconhecer que existe um problema maior e que está relacionado à própria organização do trabalho e aos paradigmas da atual gestão pública. Tal estratégia, porém, deve conduzir os trabalhadores ao desenvolvimento de mecanismos de luta e de enfrentamento, como protagonistas das transformações e mudanças em seu contexto de trabalho.

A hiperaceleração é adotada como uma postura de enfrentamento diante da intensificação do trabalho, enfatizada por alguns. O estudo também identificou que os magistrados utilizam mais defesas individuais do que coletivas como tentativa de lidar com as contradições e imprevistos no cotidiano, talvez pela própria configuração de como o trabalho é estruturado na carreira. Há um individualismo e isolamento inerentes ao sentenciar.

Quanto às estratégias individuais, alguns lançam mão do humor nas audiências para tornar o ambiente menos tenso, uma vez que se encontram numa arena de conflitos de interesses. Outros recorrem à ironia, como diminuir o tom de voz quando um advogado se apresenta mais alterado e agressivo. Além disso, a meditação, a prática de esportes individuais e coletivos e o lazer são utilizados como formas de enfrentar, principalmente, a sobrecarga de trabalho.

Outros se utilizam de recursos como a música ambiente para suavizar o clima nas salas de audiências. A realização de confraternizações, dentro ou fora do ambiente

organizacional, o *happy hour*, foi mencionada como uma estratégia de mediação para se evitar o isolamento e, conseqüentemente, o adoecimento.

Outras estratégias coletivas, tais como a convivência com alguns colegas, almoço e lanche na AMATRA 10, vida associativa, festas e encontros promovidos pelas associações, grupo de discussão virtual, semana institucional, foram destacadas como momentos oportunos de encontro e de debate entre os colegas.

Com relação às patologias observa-se que além das doenças visíveis relatadas nas sessões da clínica, tais como arritmia cardíaca, obesidade, isquemia, psoríase, enxaqueca, problemas no aparelho digestivo, problemas relacionados à visão devido às horas na frente do computador, tensões musculares, LER/DORT, há uma série de doenças invisíveis, com as quais os juízes passaram a conviver.

Algumas patologias do trabalho parecem ser características do próprio perfil da magistratura, como as patologias da sobrecarga, da solidão e do estresse. Outras, como o assédio, *burnout*, depressão, ansiedade, pensamentos paranoicos, insônia, pressão por metas, autocobrança, foram compartilhadas no presente estudo. Edith Seligmann-Silva (2011) afirma que não há como dissociar a fadiga mental da fadiga física.

Outro aspecto importante na gênese dos problemas de saúde está relacionado ao modo de engajamento e comprometimento com o seu labor. Trabalham mesmo doentes, só procuram assistência médica quando a sua condição se agrava, quase nunca ou nunca faltam ao trabalho, poucos desenvolvem outras atividades que poderiam ser benéficas, como a prática de esportes, a meditação, entre outras. “Às vezes, nós magistrados, não nos permitimos nem adoecer”, declarou um participante nas sessões da clínica.

Conclusão

Esta pesquisa buscou compreender o trabalho dos magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, a partir da abordagem

teórica da Psicodinâmica do Trabalho e seu método da clínica. Verificou-se que tais magistrados vivenciam prazer e sofrimento no trabalho, estão sujeitos a práticas de gestão toyotistas, adotam estratégias de defesa e de enfrentamento para lidarem com o sofrimento, porém em determinadas circunstâncias, esse sofrimento tem desencadeado algumas patologias ao grupo pesquisado.

A contribuição da pesquisa, a partir da experiência da clínica, viabilizou a mobilização subjetiva ao propiciar aos participantes um lugar para que pudessem compartilhar as vivências de prazer-sofrimento no trabalho, a inteligência prática adquirida no dia a dia, estimular a cooperação e o reconhecimento entre os colegas, bem como refletir sobre a própria saúde mental e a dos pares.

Nesse sentido, a clínica do trabalho com magistrados do TRT 10 não buscou exclusivamente pesquisar e coletar dados para o desenvolvimento do conhecimento no campo científico, mas o de promover a mobilização subjetiva de seus participantes, constituindo um espaço legítimo de discussão e de reflexão. Pode-se inferir que essa dinâmica possibilitou a ressignificação do sofrimento em direção ao resgate do prazer e ao sentido no trabalho, sendo observado esse movimento no decorrer das sessões.

Enfim, o coletivo de magistrados sentiu-se mais unido, amparado e seguro para falar, expor e até mesmo reivindicar a continuidade da Clínica do Trabalho como um programa institucional para a categoria. Uma vez que se constitui um espaço privilegiado de escuta e de mobilização frente às situações geradoras de sofrimento. Os participantes puderam se ouvir e ouvir os colegas, o que os levou à reflexão que transcende o espaço da clínica, irradiando na vida pública e privada.

O lugar da clínica proporcionou bem-estar, alívio, elaboração, desabafos, cooperação, esperança, afetos, reconhecimento, descontração, confiança, desejos de mudanças e, acima de tudo, de mobilização coletiva para resistir à precarização na magistratura trabalhista, sendo este o caminho da potência transformadora da organização do trabalho.

Referências

- ALVES, Giovanni (Org.). **O trabalho do juiz: a análise crítica do vídeo documentário O trabalho do juiz**. Bauru: Editora Praxis, 2014a.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e neodesenvolvimentismo: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil**. Bauru, SP: Editora Praxis, 2014b.
- BAIERLE, Tatiana Cardoso; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Saúde mental e subjetividade no trabalho de uma guarda municipal: estudo em Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 11, n. 1, 2008. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo>. Acesso em: 18 jan. 2021.
- BOURDIEU, Pierre. A precariedade está hoje por toda a parte. In: BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Analítico 2018**. Brasília, TST, 2018a. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24641384/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+2018/80a3fb9b-ca42-dd32-2a7d-89f3092627b7>. Acesso em: 18 jan. 2021.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Justiça em Números 2018**. Brasília: CNJ, 2018b. Disponível em: <https://encurtador.com.br/aiqxB>. Acesso em: 07 jul. 2023.
- DEJOURS, Christophe. **Conferencias Brasileiras: Identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap. 1999.
- DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, a. 2004.
- DEJOURS, Christophe. **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**. São Paulo: Blucher, 2008.
- DEJOURS, Christophe. **Psicopatologia do Trabalho: Psicodinâmica do Trabalho**. Laboreal, v. 7, n. 1, 2011.
- DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo: trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012, t. II.
- DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. 5. Impr. Rio de Janeiro: FGV, 2017.
- FERREIRA, Mario Cesar; MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e risco de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: Ler, Pensar e Agir, 2003.
- GARCIA, Wiulla Garcia. **Análise Psicodinâmica do Trabalho no Tribunal de Justiça do Amazonas: uma aplicação da clínica do trabalho e da ação**. Dissertação de Mestrado (em Psicologia). Universidade Federal do Amazonas, Manaus. 2011.
- GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. 3. ed. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.
- LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal; JARDIM, Tatiana Andrade. Sofrimento psíquico e envelhecimento no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**. São Paulo, v.17, n.3, 2006. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo>. Acesso em: 8 jan. 2021.
- MENDES, Ana Magnólia (Org). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, Ana Magnólia. Prefácio. In: FERREIRA, João Batista. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho**. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2009.
- MENDES, Ana Magnólia; ARAUJO, Luciane Kozicz Reis. **Clínica Psicodinâmica do**

Trabalho: o sujeito em ação. Curitiba: Juruá, 2012.

MENDES, Ana Magnólia; DUARTE, Fernanda Sousa. **Notas sobre o percurso teórico da Psicodinâmica do Trabalho.** In: FREITAS, Lêda Gonçalves de (org.). Prazer e sofrimento no trabalho: pesquisas brasileiras. Curitiba: Juruá, 2013.

MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Perspectivas do uso da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho.** São Paulo, v. 12, n. 2, 2009. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/cpst/v12n2/a02v12n2.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. O trabalho que adoeca mentalmente. **6º Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho.** Goiânia: Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás, 21-23 out. 2014.

SADEK, Maria Tereza Aina; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. **Justiça, profissionalismo e política:** o STF e o controle da constitucionalidade das leis no Brasil. *Revista Brasileira de Ciência Política*, v. 9, 2012.

SANTOS JÚNIOR, Adalberto Vital dos; MENDES, Ana Magnólia; ARAUJO, Luciane Kozicz Reis. Experiência em clínica do trabalho com bancários adoecidos por LER/ DORT. **Psicologia: Ciência e Profissão.** Brasília, v. 29, n. 3, 2009.

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

SENA, Gabriel Astoni. A Reforma do Poder Judiciário no Brasil: uma análise a partir das metas do Conselho Nacional de Justiça. In: ENANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, n. 36, 2012.

SZNELWAR, Laerte Idal *et. al.* (orgs.). **Trabalhar na magistratura, construção da**

subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2015.

VASCONCELOS, Ana Cláudia Leal. Inteligência prática. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (orgs.). **Dicionário crítico de gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013.

ZIMMERMAN, Isaiah M. Stress: What it does to judges and how it can be lessened. **Judges Journal.** Chicago, v. 4, 1981.