

**Trabalho e Saúde no  
Tribunal de Justiça de São Paulo**

**REPERCUSSÕES NA VIDA  
DE SEUS TRABALHADORES**

Pesquisadora

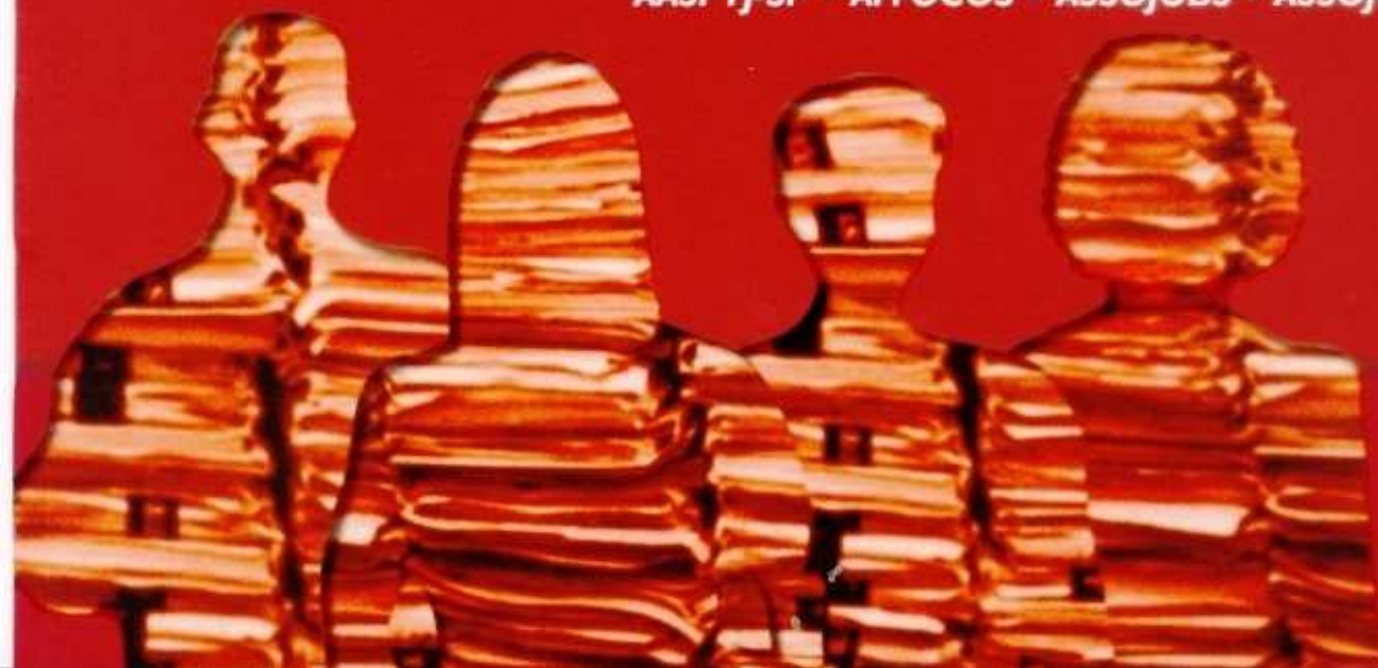
**AGDA APARECIDA DELÍA**

Consultora

**EDITH SELIGMANN-SILVA**

Entidades organizadoras

**AASPTJ-SP • AFFOCOS • ASSOJUBS • ASSOJURIS**



**Trabalho e Saúde no  
Tribunal de Justiça de São Paulo**

**REPERCUSSÕES NA VIDA  
DE SEUS TRABALHADORES**

Pesquisadora

**Agda Aparecida Delia**

Consultora

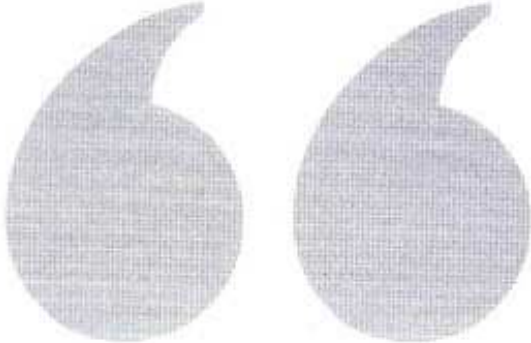
**Edith Seligmann-Silva**

Entidades organizadoras

**AASPTJ-SP • AFFOCOS • ASSOJUBS • ASSOJURIS**

AGOSTO • 2014

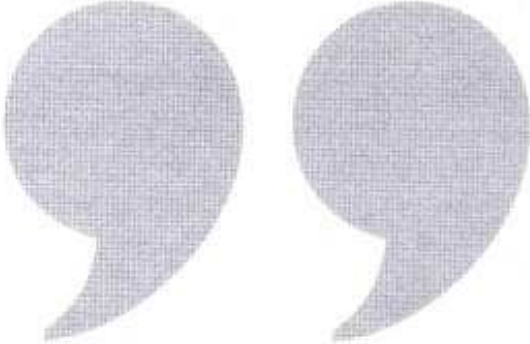
---



*“O mais importante e bonito do mundo é isto:  
que as pessoas não estão sempre iguais,  
ainda não foram terminadas - mas que elas vão sempre mudando.”*

João Guimarães Rosa  
Grande Sertão: Veredas

*“Não há democracia efetiva sem um verdadeiro poder crítico”*  
Pierre Bourdieu



## **Ficha Catalográfica**

**Trabalho e saúde no Tribunal de Justiça de São Paulo:  
Repercussões na vida de seus trabalhadores - Relatório final da pesquisa.**

Agda Aparecida Delia                      Edith Seligmann-Silva

Delia, Agda e Seligmann-Silva, Edith  
Trabalho e saúde no Tribunal de Justiça de São Paulo: Repercussões na  
vida de seus trabalhadores – Relatório final da pesquisa. São Paulo,  
AASPTJ-SP, AFFOCOS, ASSOJUBS, ASSOJURIS, 2014.

1. Saúde e trabalho. 2. Condições de trabalho no Tribunal  
de Justiça. 3. Desgaste mental e trabalho no Judiciário

**Organização e promoção:** AASPTJ-SP - AFFOCOS - ASSOJUBS - ASSOJURIS  
**Projeto gráfico, capa e diagramação:** Amangolin Design & Web / [www.amangolin.net](http://www.amangolin.net)  
**Preparação do original e revisão:** Ana Carolina Rios Lopes

Nenhuma parte desta obra pode ser reproduzida ou duplicada sem autorização expressa dos autores e organizadores  
©Copyright 2014 by Organizadores

### **Direitos para esta edição**

Associação dos Assistentes Sociais e Psicólogos do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo – AASPTJ-SP  
Rua Barão de Itapetininga, 125, 2º andar, cj. 21 – CEP 01042-001 – Centro – São Paulo – SP – Brasil.  
Tel. (11)3256-5011 – e-mail: [aasptjsp@aasptjsp.org.br](mailto:aasptjsp@aasptjsp.org.br) – [www.aasptjsp.org.br](http://www.aasptjsp.org.br)

Associação Família Forense da Comarca de Sorocaba – AFFOCOS  
Rua Voluntários de Sorocaba, 123. CEP 18035-290 – Centro – Sorocaba – SP – Brasil  
Tel. (15)3212-3381 – e-mail: [affocos@terra.com.br](mailto:affocos@terra.com.br) – [www.affocos.com.br](http://www.affocos.com.br)

Associação de Base dos Trabalhadores do Judiciário do Estado de São Paulo – ASSOJUBS  
Av. São Francisco, 276/278. CEP 11013-202 – Centro – Santos – SP – Brasil  
Tel. (13) 3223-2377 – e-mail: [secretaria@assojubs.com.br](mailto:secretaria@assojubs.com.br) – [www.assojubs.com.br](http://www.assojubs.com.br)

Associação dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de São Paulo – ASSOJURIS  
Rua Álvares Cabral, 1336. CEP 14010-080 – Centro – Ribeirão Preto – SP – Brasil  
Tel. (16) 3211-7200 - e-mail: [contato@assojuris.org.br](mailto:contato@assojuris.org.br) – [www.assojuris.com.br](http://www.assojuris.com.br)

Impresso no Brasil - Agosto de 2014

## ***Representantes dos organizadores na pesquisa***

### **AASPTJ-SP**

**Associação dos Assistentes Sociais e Psicólogos do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo:**

Elisabete Borgianni - Presidente

Maria Helena Correa - Primeira Secretária

Lilian Magda de Macedo - Segunda Secretária

Eduardo Campos Neves - Primeiro Tesoureiro

Magda Jorge Melão

Vilma Regina da Silva

Participaram também em momentos diferenciados:

Catarina Volic, Claudia Guimarães Nery Zamboni, Elaine Major Ferreira, Eliana Kawata,

Eunice Teresinha Favero, Esther Akemi Katayama, Maristela Colombo, Mônica Leoni Carteiro,

Maria Rachel Tolosa Jorge, Maria Terra, Wanderli Salgado Caruso

### **AFFOCOS**

**Associação Família Forense da Comarca de Sorocaba**

Maurício Carlos Queiroz - Presidente

### **ASSOJUBS**

**Associação de Base dos Trabalhadores do Judiciário do Estado de São Paulo**

Alexandre dos Santos - Presidente

Luiz Tadeu Milito - Vice-presidente

Rosângela dos Santos - Secretária Geral

Silvio José Realte - Tesoureiro

Participou também em outros momentos:

Hugo Rogério Nicodemos Coviello

### **ASSOJURIS**

**Associação dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de São Paulo**

Carlos Alberto Marcos - Presidente Executivo em Exercício

Adolfo Benedetti Neto - Vice-Presidente

Dirceu Porto - Assojuris São Paulo

- 15 Introdução**  
Atrás da trincheira de processos há vida  
Breve histórico do Poder Judiciário no Brasil
- 23 Metodologia - a história de vida da pesquisa**  
Etapas  
Critérios definidos
- 31 Os trabalhadores do TJ**  
Agente judiciário  
Escrevente  
Oficial de justiça  
Assistente Social e Psicólogo - os profissionais da área técnica
- 43 Os aspectos relevantes identificados na pesquisa**  
Fontes de sobrecarga de trabalho  
Tipos de sobrecarga organizacional - alguns exemplos  
Formas de distribuição do trabalho  
Avaliações e outras imposições de atividades desnecessárias ao trabalho correto  
Desgaste mental e adoecimento  
Violência psicológica e assédio moral  
Vulnerabilização concomitante ao processo de desgaste mental  
Ausência de treinamento  
Falta de supervisão  
O sofrimento ético e moral  
Falta de reconhecimento  
Violência  
Medo e desproteção  
Clima de inibição que leva ao conformismo
- 67 Conclusões, sugestões e demandas dos entrevistados**  
A palavra das entidades
- 75 Bibliografia**
- 81 Diretorias das Entidades Organizadoras**

**Trabalho e Saúde no  
Tribunal de Justiça de São Paulo**

**REPERCUSSÕES NA VIDA  
DE SEUS TRABALHADORES**

Pesquisadora

**Agda Aparecida Delia**

Consultora

**Edith Seligmann-Silva**

Entidades organizadoras

**AASPTJ-SP • AFFOCOS • ASSOJUBS • ASSOJURIS**

# ***Introdução***



# Atrás das trincheiras de processos, há vida!

São poucos os estudos e pesquisas que tenham como foco o contexto do trabalho no interior das instituições jurídicas brasileiras, especialmente no tocante à saúde de seus trabalhadores. Todavia, é cada vez mais significativo o número de funcionários do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo que apresentam um quadro de adoecimento físico e mental, expresso em situações coadjuvantes, como os afastamentos da função para tratamento médico, o absenteísmo, o *presenteísmo*<sup>1</sup> entre outras inúmeras queixas que ora se expressam em diagnósticos clínicos ora são passadas despercebidas pela maioria daqueles que as enfrentam.

São diversas as causas que podem ser apontadas para explicar o quadro do adoecimento, mas as que se destacam são as que derivam de uma rígida organização do trabalho nos órgãos do Poder Judiciário. Esta organização é marcada por relações hierárquicas estanques, que favorecem o assédio moral e as jornadas extensas de trabalho, determinadas por pressões para cumprimento de metas e prazos. Outro aspecto é o crescente volume de trabalho e a limitação nas contratações de funcionários e a defasagem salarial, aliada à reduzida perspectiva para avanços na carreira entre outros fatores, que acabam por dar margem a políticas de gerenciamento de pessoal sem o cuidado de considerar

<sup>1</sup> Ao contrário do absenteísmo, que se caracteriza na falta ao trabalho, o presenteísmo se constitui na presença do trabalhador, mesmo com a saúde debilitada, por receio de ser demitido ou sofrer qualquer sanção ou crítica por parte da chefia ou mesmo de colegas, caso falte ao trabalho, mesmo com justificativa médica.

os limites físicos e psíquicos de seus trabalhadores.

Outros aspectos se consubstanciam em situações bastante concretas e aparentes, isto é, fáceis de serem percebidas dada a obviedade em que isso se apresenta. São elas: a má distribuição espacial dos locais de trabalho; o mobiliário inadequado - mesas, cadeiras -; a falta de equipamentos suficientes para cada funcionário, como computadores e estantes antigas e inseguras que suportam o peso de milhares de processos.

Outras situações devem ser consideradas inadmissíveis em se tratando do ambiente de trabalho de um órgão público, cuja importância se centra no exercício do Direito e da Justiça. Apontaremos alguns fatores de risco já indicando a necessidade de avaliação ambiental urgente para sanar problemas graves das condições de trabalho:

**Risco biológico:** derivado da contaminação por fungos e bactérias presentes em papéis acumulados por vários anos;

**Risco físico:** dado por uma iluminação inadequada e, quase sempre, sem luz natural (em vários fóruns não há janelas suficientes); pouca ventilação e nos locais mais quentes, como a Baixada Santista e as cidades do interior, a grande maioria não tem ar-condicionado ou um sistema que torne suportável o ambiente;

**Risco mecânico:** fixação improvisada; má distribuição do espaço favorecendo acidentes com quedas; mobiliário instável, como estantes, não adequado ao peso e à quantidade de processos;

**Risco da organização do trabalho:** sobre este, que é o eixo central da nossa pesquisa, trataremos ao longo deste relatório. Mas, não podemos deixar de incluir aqui, os **riscos ergonômicos** com relação à inadequação de mesas e cadeiras velhas, algumas quebradas; nos diversos setores do TJ. No Setor Psicossocial, por exemplo, as salas são impróprias para o atendimento, sem privacidade, com ruído de vozes, ausência de material adequado ao atendimento de crianças como uma brinquedoteca; carência de computadores para o Setor Técnico e outros.

# Breve histórico do Poder Judiciário no Brasil

Como a História não é estanque, recorrer a ela nos parece acertado quando os problemas no presente não se explicam por si só. Por que há uma descrença generalizada, por parte da população, do setor da administração pública no Brasil, notadamente no da Justiça?

Se nos reportarmos aos três primeiros séculos do Brasil colônia veremos que a corte portuguesa considerava-o “uma terra inóspita e selvagem”, citando Pizza (2005:15). Representávamos para Portugal o recolhimento de tributos, a riqueza da mineração e a rota na busca de especiarias.

Para manter o poder colonial eram necessárias medidas opressivas e controladoras, como o fechamento dos portos ao comércio internacional, a proibição da circulação de jornais e o descuido com a instrução pública de qualquer natureza.

Com relação à Justiça, o descaso não era diferente. Os brasileiros dispunham de um único tribunal judiciário - a Casa de Suplicação de Lisboa, que atendia a toda colônia.

Somente no período imperial, após a promulgação da Constituição de março de 1824, estabeleceu-se que deveria existir uma Relação<sup>2</sup> em cada província e na capital do Império (Pizza, 2005:15). Contudo, demonstrando a pouca importância dada à colônia e o estado de penúria na distribuição da Justiça, as primeiras Relações só foram criadas

<sup>2</sup> Antiga denominação comum aos tribunais de segunda instância.

cinquenta anos depois.

Era o imperador quem nomeava os juizes, o que valia dizer que a Justiça era para atender aos interesses do Império e não da classe subalterna. Ou seja, pouco solicitada, onde uma pequena parcela da população tinha a garantia de seus direitos e a possibilidade de exigir que eles fossem respeitados.

Ainda hoje, essa mesma garantia de direitos sociais, está muito longe de ser respeitada para a maioria dos cidadãos excluídos do sistema econômico.

Cabe uma breve contextualização da realidade social para lembrar que, no estado de São Paulo, ocorreu, nas últimas décadas, um expressivo aumento da população concomitantemente ao agravamento da desorganização social. Isso acarretou a ampliação da demanda ao Judiciário. Mas, este aumento não foi acompanhado por um correspondente crescimento do contingente de funcionários, tampouco por um planejamento que adequasse a estrutura de funcionamento do Tribunal de Justiça à transformação da sociedade no âmbito político, social, cultural e econômico<sup>3</sup>.

Entre essas mudanças, merece ênfase o crescimento da violência e suas múltiplas variáveis, cuja repercussão atinge famílias, especialmente seus membros mais vulneráveis - crianças e adolescentes.

O aumento e a complexidade da criminalidade trouxeram novas exigências aos órgãos da Justiça, especialmente no que se refere à gestão de recursos humanos, à coordenação e organização do trabalho, além de treinamento e supervisão de seus funcionários. Exigências que passam, certamente, por transformações institucionais, em que a *eficácia* da missão institucional se efetive de forma quantitativa e qualitativa na comunicação, e que seja capaz de criar motivação e desenvolver laços de confiança e cooperação entre todos os funcionários dos diferentes espaços - tanto na verticalidade hierárquica quanto na horizontalidade.

Há uma descrença da instituição pública por parte da sociedade moderna e, com isso a desvalorização da função do trabalho público. Este não reconhecimento somado à baixa credibilidade atribuída às instituições públicas, em razão das denúncias de corrupção, de diversos privilégios adquiridos pelos cargos públicos hierarquicamente superiores e, em contrapartida, a escassez de funcionários e a lentidão burocrática dos concursos públicos, também são fatores desencadeadores de adoecimento.

Buscando respostas para as causas do adoecimento crescente desses trabalhadores, a Associação dos Assistentes Sociais e Psicólogos do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (AASPTJ-SP), a Associação Família Forense da Comarca de Sorocaba (AFFOCOS), a Associação de Base dos Trabalhadores do Judiciário do Estado de São Paulo (ASSOJUBS) e a Associação dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de São Paulo (ASSOJURIS) tiveram a ini-

<sup>3</sup> No período de desenvolvimento da pesquisa aconteceram alguns concursos para provimento de cargos: escrevente, oficial de justiça, assistentes sociais e psicólogos. Ocorre que a burocracia torna lenta a chamada destes novos concursados para tomarem posse.

ciativa desta pesquisa com funcionários públicos judiciários que exercem as seguintes atividades: agentes judiciários, escreventes, oficiais de justiça, assistentes sociais e psicólogos.

O objetivo central é compreender com maior profundidade a realidade das condições de trabalho e seus impactos na saúde física e mental, instrumentalizando assim, com mais coerência e concretude suas lutas políticas pelo direito a um ambiente de trabalho digno e uma qualidade de vida saudável.

# ***Metodologia***

# Metodologia - a história de vida da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa com metodologia qualitativa, contando como instrumentos de coleta a **observação direta dos locais de trabalho, entrevistas individuais e entrevistas coletivas**.

A premissa de que a construção do conhecimento é um processo coletivo, multidisciplinar e interdisciplinar serviu como orientação fundamental para o desenvolvimento da pesquisa. Sendo assim, desde o seu início buscamos a interação entre o técnico-científico e a realidade concreta do dia a dia de trabalho do TJ-SP - que é nosso foco de avaliação. Quem nos fornece essa concretude são os sujeitos desta história que queremos compreender, ou seja, os trabalhadores do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, representados pelos dirigentes das associações de funcionários, acima citadas.

Depois de discussões preliminares da proposta apresentada deste estudo, ficou acertado que, não só a metodologia qualitativa aplicada pressupunha a opinião crítica dos entrevistados, como também o resgate das suas experiências de vida e trabalho, e que para a realização da pesquisa era imprescindível a formação de um **grupo de trabalho** com representantes das quatro entidades participantes.

Juntamente com a coordenação técnica, o grupo definiria o **desenho** da pesquisa, ou seja, aprofundando discussões, relatando aspectos do trabalho no TJ e exercitando a reflexão dos inúmeros fatores presentes no cotidiano de trabalho, identificados como geradores do adoecimento físico e mental. O grupo contribuiu, assim, com a definição

dos critérios de escolha tanto do perfil dos entrevistados como das cidades que melhor representam as condições de trabalho do TJ do Estado de São Paulo. Vale ressaltar que a experiência vivenciada pelo **grupo de trabalho** aproximou o olhar das pesquisadoras para a realidade concreta que procuravam compreender, analisar, concluir e apresentar sugestões para mudanças, que representassem melhorias na qualidade ambiental e organizacional do trabalho.

Espera-se que o resultado, assim como todo o processo participativo, seja instrumento para engendrar a luta por mudanças nas condições e na organização do trabalho que tanto agridem a saúde física e mental dos trabalhadores do TJ-SP.

Da mesma forma, esta troca ampliou o debate e a inter-relação das quatro associações representantes dos trabalhadores. A rotina diária do trabalho no TJ faz com que estas categorias mantenham-se distantes, desconhecendo a realidade umas das outras. Este aspecto ficou muito claro nas entrevistas, o que aponta para a necessidade de uma prática cooperativa entre as diferentes categorias, o que nos parece ser mais um dos desafios que estas entidades terão de enfrentar.

### **Etapas**

A gestação das hipóteses, dos critérios e das escolhas que norteariam nossos passos, aconteceu no **grupo de trabalho** - formado pelos integrantes de cada uma das quatro associações. Em reuniões (no princípio, quinzenais, depois passaram a ser mensais) a experiência vivenciada pelos membros do grupo, era o que verdadeiramente ocorre no dia a dia dos fóruns espalhados pelo estado de São Paulo. Portanto, os critérios de escolha do perfil dos entrevistados e das cidades nas quais o trabalho de campo aconteceria, embora norteados pelo aporte da coordenação técnica, foi escolha do grupo.

### **Crítérios definidos**

Definimos que **categoria** seria o tratamento dado às funções escolhidas e que se consubstanciam na massa de trabalhadores do TJ, sobre a qual a pesquisa trata. Explicando: há muitas outras categorias e funções nos quadros do Tribunal - juiz, escrivão, diretor, estagiário, agentes de operação, motoristas, enfim, cada um com papéis, locais e relações com o trabalho específicas e valiosas, mas impossível de serem tratadas com igual profundidade, caso o fizéssemos neste momento.

Assim, chegamos a cinco categorias: **agente judiciário, escrevente, oficial de justiça, assistente social e psicólogo.**

Estas cinco categorias são representativas da massa de funcionários no TJ de São Paulo, pelas seguintes razões: cada uma delas está presente nos vários setores dos fóruns, cada uma delas está em grande número em cada um desses



setores, à exceção da área técnica, mas esta é de fundamental importância para a Vara de Família e Vara da Infância e Juventude, nas quais a atuação dos assistentes sociais e psicólogos é imprescindível. É fácil imaginar como estas cinco categorias se encontram cotidianamente no trabalho, mesmo que as pessoas não se conheçam ou se esbarrem todos os dias - todo 'papel' que entra no TJ pelo protocolo, se transforma em um processo. A partir daí, ele circula por todos estes atores, que acabam por estar umbilicalmente ligados num único corpo.

Quando o grupo de trabalho decidiu ampliar a pesquisa para além da capital, a justificativa era legítima do ponto de vista estratégico. Primeiro por permitir conhecer mais a fundo a realidade vivida pelos funcionários nas cidades do interior. Segundo por aproximá-los do centro de decisão. Por fim, permitiria demonstrar reconhecimento pela forma ativa com que atendem às convocações das entidades de classe, participando e engrossando as fileiras dos protestos quando da última greve. Justo seria que fossem ouvidos, que pudessem sentir que suas experiências e engajamento repercutem além das fronteiras de suas cidades. Foi mesmo muito correta a escolha.

Durante o trabalho de campo, encontramos muita receptividade vinda dos funcionários, até com certa ansiedade para que tudo pudesse ser registrado, anotado, observado. Importante notar que, mesmo distantes do grande centro urbano, o pessoal da área técnica se mantém ligado, principalmente montando grupos de estudo na própria região ou vindo para São Paulo nos encontros e seminários com temas específicos das suas áreas. Para as outras categorias estudadas não há essa prática, tampouco o TJ fornece cursos de atualização ou aperfeiçoamento técnico.

Os **critérios** que determinaram quais cidades seriam escolhidas foram:

- O porte - pequena, média, grande;
- Regiões diferentes do estado de São Paulo;
- Os problemas apresentados (ou não ter qualquer problema);
- Cidades que estivessem em **zonas de conflito**, ou seja, assentamentos, presídios de segurança máxima ou qualquer outro fator social, que pudesse refletir no dia a dia de trabalho do fórum;
- Cidades, cujos funcionários do TJ tivessem apresentado queixas de problemas de saúde que fossem relevantes.

Definidos os critérios, ficaram assim nossas escolhas: Jales, Sorocaba, Santos, Presidente Prudente, Teodoro Sampaio, Ribeirão Preto e São Paulo.

Todas as cidades foram visitadas pela pesquisadora antes do início das entrevistas e o trabalho divulgado entre o máximo possível de funcionários. Na maioria dos cartórios, a diretoria abria espaço para os funcionários ouvirem o

porquê deste trabalho, os objetivos, a importância da participação de todos. Distribuímos, também, um folder informativo da pesquisa.

O trabalho de campo foi iniciado em setembro de 2012 e realizado em cada uma destas cidades, nas quais ficávamos por semana. Em cada uma delas realizávamos cinco entrevistas individuais em profundidade, uma com cada categoria escolhida, além de várias idas ao fórum, possibilitando a observação direta das condições de trabalho.

São Paulo foi a exceção. As entrevistas foram coletivas porque, assim, teríamos condições de reunir o maior número de variáveis, tendo em vista o vasto universo de relações e situações especiais que a capital oferece.

Um ponto crucial e ético para a pesquisa é preservar o sigilo da identidade dos entrevistados. Portanto, os nomes nas citações de entrevistas são fictícios, assim como foi omitido o nome da cidade ou qualquer outra forma de identificação.

Mas, é interessante registrar que para muitos o momento da entrevista representava a possibilidade de falarem de si e do seu trabalho e que não se importavam em serem identificados. De certa maneira, representava também sair do anonimato e ganhar corpo e voz.

O resultado desta larga caminhada está registrada em três horas, em média, de gravação por entrevista e em pouco mais que três mil páginas transcritas, do total de 38 entrevistas – quatro individuais e em profundidade no início do projeto para subsidiar o roteiro que usamos, 30 entrevistas individuais em profundidade no interior e quatro entrevistas coletivas na capital.

***Os trabalhadores  
do TJ***

# Agente Judiciário

Função criada há pouco mais de três anos, com o intuito de resolver um problema de recursos humanos com o qual se deparou o TJ-SP. Alegando não ter verba para novos concursos e tendo de suprir a carência de pessoal na função de escrevente - carência mais que justificada, porque, afinal, trabalhadores envelhecem e se aposentam e impossível pensar o funcionamento de um fórum, sem um razoável contingente de escreventes -, resolveu “modernizar” as relações de trabalho. A medida tinha como objetivo, ao longo do tempo, terceirizar o quadro funcional de serventes, copeiros, agentes de operação e manutenção, enfim, aqueles que estavam na base da hierarquia do TJ, que tinham sido concursados para estas funções, e passá-los para uma nova, a de **agente judiciário** (administrativo, operacional e de serviços), cujas atribuições seriam as de trabalhar nos cartórios, como uma espécie de auxiliar do escrevente, configurando-se num fragoroso desvio de função. Já aqueles serviços, agora vagos no TJ, foram preenchidos por empresas terceirizadas.

Na verdade, a nomenclatura do cargo mudou com a aprovação do Plano de Cargos e Carreiras (PCC), pela Lei Complementar nº 1.111/2010, mas as funções e os desvios já ocorriam e continuam a ocorrer, mesmo com a edição da referida lei.

Antes, os atuais agentes judiciários, denominavam-se auxiliares judiciários I a VII. Hoje, com a aprovação do PLC 29 (Lei 1.217/2013), os agentes judiciários (administrativos, operacionais e de serviços) fazem jus a uma gratifi-

cação pelo desempenho de atividades cartorárias. Porém, neste momento, a gratificação não contemplou os agentes lotados na administração<sup>4</sup>.

Não seria assim tão trágico, se estes trabalhadores tivessem sido preparados, treinados e que tivessem um período de experiência e adaptação para a nova função. Afinal, muitos viram aí a única oportunidade de ascender profissionalmente e socialmente, o que é muito justo.

Entretanto, há outra história, esta quase cruel para alguns. No concurso que prestaram, quando do ingresso no TJ, a exigência era apenas que tivessem cursado o Ensino Fundamental. Não era exigido conhecimento de informática, qualquer noção de Direito ou conhecimento específico condizente com as exigências do trabalho no cartório. Quando lhes ofereceram a possibilidade de alçar voo, também não disseram que o salário continuaria o mesmo que recebiam anteriormente - de servente, copeira, manutenção, e outros -, mas, que, ao contrário, suas responsabilidades seriam maiores, assim como teriam que se adaptar às novas atividades sozinhos ou, às vezes, auxiliados por um benevolente funcionário. Muitos não sabiam sequer o que era um processo, outros nunca tinham ligado um computador.

Diante de tamanha pressão, há casos em que o funcionário pediu para voltar ao seu local de trabalho anterior, que era a copa. Outros que ainda se ressentem de não terem competência para redigirem um ofício. Casos mais graves são aqueles em que o funcionário sente-se diminuído, incapaz de vencer as barreiras do conhecimento sem uma atenção do TJ que o impulse a melhorar a sua qualificação.

Mas, a grande maioria, na opinião dos entrevistados, foi se adaptando, ou porque passaram a pedir ajuda a um e outro ou porque voltaram a estudar.

Hoje, os agentes judiciários travam uma batalha com o TJ-SP para que seu salário seja comparável ao do escrevente, já que, na maioria das vezes, fazem o mesmo serviço.

4 Nota do editor: No dia 28/05/2014 - data em que este texto encontrava-se em fase de diagramação - o TJ-SP divulgou no D.O.J a Resolução Nº 646/2014, que estende a gratificação aos agentes lotados em unidade judicial

# Escrevente

O **escrevente** é o funcionário que cuida do andamento dos processos, juntando petições, digitando expediente - mandados, ofícios, cartas e intimações.

*“Basicamente, um escrevente tem quase as mesmas atribuições do escrivão, atuando conforme as decisões deste. Na prática, significa montar os processos (perfurar as folhas e numerá-las, colocar capa nos processos, amarrar processos apensados, juntar os documentos e petições novas etc.), expedir documentos determinados pelo juiz (cartas e mandados de citação, edital, ofícios, cartas precatórias etc.), atender os advogados, partes e sociedade em geral. A parte mais difícil é alimentar o sistema on-line do Tribunal com as sentenças, decisões e andamentos em geral; controlar o arquivo; certificar o que for determinado pelo juiz; intimar os advogados por Diário Oficial e mais um monte de outras coisas. Tem muito trabalho, muito estresse, muito atrito com advogado nervoso... Mas, sabendo levar as coisas, é um bom cargo”*

como bem explica um escrevente respondendo, via internet, a pergunta de um candidato a prestar o último concurso para ingresso no TJ-SP.

(Yahoo respostas-<http://br.answers.yahoo.com/question/index?qid=20110102164040AATXn9Q>, acessado em: 15/08/2013)

São, em outras palavras, a célula que alimenta todo o fluxo de papéis dentro do TJ. Não é pouco, se considerarmos que a demanda/volume de processos tem aumentado, conforme a sociedade torna-se mais complexa e que os conflitos ocorrem na medida em que a população se torna mais reativa, buscando direitos e informações, impulsionando a máquina institucional a dar respostas.

O grau de problemas enfrentados por estes trabalhadores na sua atividade diferencia-se dependendo do cartório no qual estiver lotado e da linha de conduta do seu diretor.

Mas, são eles a figura emblemática inserida no ambiente de trabalho de um cartório no Tribunal de Justiça – salas mal iluminadas, móveis velhos e mal ajambrados, espaços apertados, muitas estantes ainda insuficientes para a quantidade, aparentemente inacabável de papéis - os processos-, que além de lotarem e mal se equilibrarem nas prateleiras, acomodam-se nas mesas de trabalho, formando como trincheiras num campo de batalha. Além do que, lidam com um sistema operacional de informática com vários problemas técnicos, lento e “travado”. Como soldados, os escreventes e agentes judiciários resistem bravamente à poeira, fungos, aos DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) e aos guichês, onde pessoas nem sempre educadas exigem atenção e pronto atendimento. Há ainda muitos relatos de escreventes que se veem obrigados a proferir despachos e sentenças, funções atinentes ao magistrado.

Os **escreventes de sala** são, talvez, diferentes dos demais, mas, não menos sofridos. São designados pelo juiz e acompanham as audiências. Na verdade ele é como um estenotipista<sup>5</sup>, apenas que trabalha com o computador. Com a rapidez de um maratonista, o escrevente de sala passa muito tempo digitando todas as falas nas audiências. Como sempre são muitas audiências, sua atividade é extremamente exaustiva. Além disso, incorpora suas observações com relação ao comportamento das partes e, muitos juízes têm confiança em solicitar as impressões do escrevente de sala sobre o caso que ele está julgando.

<sup>5</sup> Estenotipista, profissional que trabalha com estenótipo - máquina com teclas destinada à escrita estenográfica para acompanhar a velocidade da fala.

# Oficial de Justiça

No âmbito jurídico, o **oficial de justiça** é a *longa manus* do magistrado, ou seja, as mãos do juiz. Em suma, é ele quem executa, de forma efetiva e material, as determinações que o juiz registra no papel.

É um cargo de importância para o Tribunal de Justiça porque, se o oficial de justiça, por qualquer motivo, deixa de cumprir a ordem judicial, o processo não ganha a efetividade que nos tempos atuais se busca em caráter de extrema obsessão.

São vários os tipos de ordens judiciais a serem cumpridas via mandados: intimações, notificações, penhoras, arreiros, sequestros, prisões, buscas e apreensões de bens e de pessoas, reintegrações de posse de bens móveis e imóveis, manutenções de posse, separações de corpos, entre outros.

O oficial de justiça parece ser, de todas as categorias que elegemos para nosso estudo, a mais isolada. Aparentemente independente, parece sempre traçar seu roteiro cotidiano de trabalho sem depender de ninguém. Mas, é justo o contrário, já que o mandado que ele leva em sua missão, passou por várias pessoas, inclusive o juiz. Desta forma, está ligado, intrinsecamente, a todos pelos quais o mandado circula.

Geralmente, ele está sempre de passagem pelo espaço físico do Tribunal. Na imensa maioria das vezes, não tem um local “para chamar de seu” - uma mesa, um telefone, um computador, sequer convive com os próprios oficiais de



# Oficial de Justiça

No âmbito jurídico, o **oficial de justiça** é a *longa manus* do magistrado, ou seja, as mãos do juiz. Em suma, é ele quem executa, de forma efetiva e material, as determinações que o juiz registra no papel.

É um cargo de importância para o Tribunal de Justiça porque, se o oficial de justiça, por qualquer motivo, deixa de cumprir a ordem judicial, o processo não ganha a efetividade que nos tempos atuais se busca em caráter de extrema obsessão.

São vários os tipos de ordens judiciais a serem cumpridas via mandados: intimações, notificações, penhoras, arrestos, sequestros, prisões, buscas e apreensões de bens e de pessoas, reintegrações de posse de bens móveis e imóveis, manutenções de posse, separações de corpos, entre outros.

O oficial de justiça parece ser, de todas as categorias que elegemos para nosso estudo, a mais isolada. Aparentemente independente, parece sempre traçar seu roteiro cotidiano de trabalho sem depender de ninguém. Mas, é justo o contrário, já que o mandado que ele leva em sua missão, passou por várias pessoas, inclusive o juiz. Desta forma, está ligado, intrinsecamente, a todos pelos quais o mandado circula.

Geralmente, ele está sempre de passagem pelo espaço físico do Tribunal. Na imensa maioria das vezes, não tem um local “para chamar de seu” - uma mesa, um telefone, um computador, sequer convive com os próprios oficiais de

# Assistente Social e Psicólogo - os profissionais da área técnica

Segundo Eunice Teresinha Fávero, o Serviço Social no Tribunal de Justiça de São Paulo tem 65 anos de existência, tendo como marco de sua gênese a criação, em 1949, do Serviço de Colocação Familiar junto ao Juízo de Menores na capital paulista. O primeiro concurso público para assistentes sociais ocorreu em 1967, o segundo em 1979 e o terceiro em 1985, todos para a Comarca da Capital. Somente em 1990 é que houve um processo seletivo para todas as comarcas do estado de São Paulo, ampliando o campo de trabalho para os profissionais do Serviço Social no Judiciário paulista. (Cf. FÁVERO, 2013).

Em 2003 a Associação dos Assistentes Sociais e Psicólogos do Tribunal de Justiça de São Paulo (AASPTJ-SP) elaborou e encaminhou ao Tribunal, uma proposta com as atribuições e descrição das funções do assistente social judiciário nas Varas da Infância e Juventude, Varas Especiais da Infância e Juventude e Varas da Família e das Sucessões. A íntegra da referida proposta, que foi incorporada em parte pelo Tribunal, está à disposição para consulta na associação, bem como está publicada em anexo ao texto de IAMAMOTO (2004).

O Serviço de Psicologia no Tribunal de Justiça de São Paulo teve início junto às audiências da Vara de Menores – 1º. Ofício com o Dr. Antonio Luiz Chaves em abril de 1980. Nesta época, tratava-se de estagiários de Psicologia sob supervisão. Em agosto do mesmo ano teve início o trabalho de Psicologia propriamente dito com profissionais que atuavam voluntariamente nas audiências interprofissionais. Em novembro de 1981 deram-se as primeiras contratações,

que eram de um ano e renováveis. Em 1985 deu-se o primeiro concurso e em 1990 o segundo, somente na capital. Bernardi (1999) pontua que a promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) neste mesmo ano tornou obrigatória a implantação de equipes interdisciplinares para todos os Tribunais de Justiça do país. Acrescenta que na década de 90 os psicólogos passaram a integrar as equipes técnicas em várias comarcas em todo o estado.

Em 2001, a equipe técnica do Departamento de Recursos Humanos (DRH) elaborou as atribuições dos psicólogos judiciários, em função da demanda do Conselho Federal de Psicologia com a criação do Título de Profissional Especialista em Psicologia Jurídica (Comunicado N°345/2004 – DRH).

Diferentemente das outras categorias estudadas, estes profissionais vieram para o TJ com conhecimento técnico específico. Contudo, o Tribunal de Justiça não estava preparado para absorver, reconhecer e respeitar a contribuição destas áreas do conhecimento, tampouco para ouvir o que tinham a dizer. A primeira e última palavra é a do juiz.

Como isso se reflete no dia a dia? Fora o fato de estes profissionais terem um instrumental de análise próprio de cada área - Serviço Social e Psicologia -, e um Código de Ética, regulando suas ações e parâmetros respaldando suas decisões e atividades, há, nestes profissionais que atuam no TJ, o envolvimento tão necessário para avaliar casos que representam tanto sofrimento humano. São responsáveis por laudos que podem interferir em decisões judiciais e afetar toda a vida de um cidadão - mais delicado ainda, quando se trata de uma criança ou da análise do comportamento de um adolescente em situação de risco.

O principal instrumento de trabalho que possuem é o conhecimento específico somado ao conhecimento da lei, das alternativas das redes de políticas sociais e da capacidade argumentativa. Mas, sem dúvida, o que os orienta e é a base da atuação destes profissionais é a sensibilidade e a subjetividade, que ilumina uma reflexão mais profunda e prepara material fundamental para o juiz, que, em última instância, é quem decide o caso.

Entretanto, a imensa maioria dos fóruns não possui suporte material adequado ao bom desempenho - ou por não possuir as condições físicas e espaciais adequadas ao atendimento para as entrevistas ou porque o contingente de profissionais está aquém da alta demanda de processos e, até a finalização da pesquisa, não havia computador para todos e em muitos lugares sequer mobiliário condizente com as necessidades dos funcionários.

***Os aspectos  
relevantes  
identificados  
na pesquisa***

# Os aspectos relevantes identificados na pesquisa

## FONTES DE SOBRECARGA DE TRABALHO

**1 - Fonte externa ao TJ** - o que ocorre na sociedade - no âmbito particular das cidades e no âmbito da sociedade em geral - e que interfere, sobremaneira, no trabalho e nos funcionários do Tribunal.

O aumento da população e da desorganização social faz crescer a demanda; dificuldades de acesso ou carências de outras instituições públicas, levando à judicialização de questões que poderiam ser resolvidas nas instâncias vinculadas à Política Social - área da Saúde, da Educação ou da Assistência Social (SUAS) - exemplo: questões relativas a conflitos familiares, disfunções no ensino que levam à evasão escolar, problemas sociais, de ordem psicossocial e mesmo de saúde mental que são “criminalizados”, como certas alterações de comportamento de crianças e adolescentes. Neste item, ressaltamos o que foi colocado por uma psicóloga entrevistada de São Paulo, capital: “uma judicialização da pobreza.”

**2 - No âmbito interno do TJ** - para facilitar a exposição, consideraremos que, em geral, existe a confluência de diferentes fontes: as originadas no próprio **espaço físico** e seus **aspectos materiais** e as de **ordem organizacional**.

Novas fontes de pressão (constrangimento) e mal-estar são geradas pelas interações e pelos desdobramentos nelas originados. Resulta uma grande complexidade e a variabilidade das situações desgastantes assim geradas e que puderam ser captadas na pesquisa. Neste relatório, procuraremos pontuar algumas das situações que se mostraram

mais marcantes e/ou graves ou mais frequentes.

Primeiro, valerá focalizar o que foi observado nas condições objetivas do ambiente de trabalho, para depois mencionarmos as fontes organizacionais das sobrecargas e algumas confluências de diferentes fontes.

#### ***A) Espaços e aspectos visíveis e/ou materiais dos ambientes de trabalho***

Foram visitadas seis cidades no interior de São Paulo, igualmente seis fóruns foram observados. A grande maioria apresentava problemas no que tange ao ambiente de trabalho e suas condições físicas, materiais e organizacionais, tendo em vista a importância da instituição para a cidade. Especialmente cidades de pequeno porte que funcionam em lugares improvisados e que não acompanharam o crescimento populacional. Conseqüentemente, também cresceram os problemas e o volume de processos. O mesmo aconteceu na capital e Grande São Paulo. Vale registrar em quais fóruns estivemos: Central, Itaquera, Carapicuíba, Ipiranga, Santo Amaro e Jabaquara. Nossa visita, além de divulgar a pesquisa, tinha como objetivo observar as condições de trabalho, não com o intuito de um estudo ergonômico ou um mapeamento de riscos. Mas, ouvir as queixas dos funcionários e constatar, com a facilidade que os anos de experiência nos permitem, os graves problemas existentes nos ambientes de trabalho.

Na leitura de juristas, fica claro o propósito de estabelecer o direito dos trabalhadores em desfrutar de um ambiente adequado para o exercício de suas funções, independentemente da categoria profissional ou atividade que exercem, ou em qual setor produtivo trabalham.

“O meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)” (Fiorillo, 2003, p. 22/23).

“O meio ambiente de trabalho é exatamente o complexo máquina-trabalho; as edificações, do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.” (Nascimento, 2003, p. 63/584).

Nas citações acima, a regra é clara para os dois juristas: todo trabalhador tem **direito** à qualidade de vida no trabalho. Assim, quem o emprega tem o **dever** e a **responsabilidade** de proporcionar as condições adequadas para o

desempenho das tarefas, respeitando a integridade física e mental de quem trabalha.

Para Oddone (Oddone, 1986, pg. 19)<sup>7</sup>, entende-se por ambiente de trabalho “o conjunto das condições de produção em que a força de trabalho e o capital transformam-se em mercadoria e em lucro”. Situando os diferentes modos de produção, “este conjunto, diferente segundo os modos de produção que se sucederam na história, de acordo com os setores produtivos, nos interessa pela capacidade de provocar danos à saúde de quem trabalha”.

À primeira vista, parece tratar-se de uma problemática apenas para o setor industrial ou qualquer outro setor que não o serviço público. Mas, não é isso que temos assistido em vários locais de trabalho em instituições públicas, a começar pelo estado caótico dos hospitais públicos ou das escolas públicas, que não correspondem às necessidades básicas da população, e que, tampouco, respeitam a integridade física e mental dos seus funcionários.

Com este olhar crítico sobre as condições de trabalho, nosso objetivo passou também a ser o de apontar fontes de risco para a saúde e segurança dos funcionários nos diferentes locais de trabalho. Observamos em nossas visitas, durante o trabalho de campo, situações inusitadas se levarmos em conta se tratar de uma atividade no setor público, e ainda mais no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo - onde deveríamos esperar atenção à lei e ao direito de todo funcionário a um ambiente saudável e com qualidade de vida.

Na maioria dos fóruns visitados, tanto na capital como nas cidades do interior, a situação se assemelha para a maioria dos funcionários, guardando as características de cada uma das cinco carreiras estudadas. Em seguida, resumimos os aspectos mais gritantes das condições de trabalho encontradas, ressaltando que, em alguns espaços de trabalho, observamos interferências e soluções tomadas pelos próprios funcionários com sucesso.

O quadro abaixo é uma síntese resultante das observações dos locais de trabalho, reforçada pelas queixas e críticas dos funcionários. Mas, um simples olhar nos locais de trabalho basta para identificar o pouco cuidado com a disposição das pessoas e do mobiliário, respeitando a lógica da circulação e as necessidades do trabalho - mesas enfileiradas, muitas grudadas umas nas outras, sobre elas pilhas e pilhas de processos, acondicionados em capas de papel, que lembra os antigos mata-borrões. Por trás das pilhas - que por si só já anunciam a quantidade de trabalho designado ao dono da mesa -, está o escrevente, escondido na sua trincheira de processos.

Relacionamos, de forma sucinta, alguns fatores/fontes de risco:

#### **1. Fatores biológicos**

- **Poeiras, fungos, bactérias** encontrados em papéis velhos e há muito tempo armazenados;

<sup>7</sup> Oddone, I. e outros: Ambiente de Trabalho - a luta dos trabalhadores pela saúde; Ed. Hucitec, São Paulo, 1986, é o relato da experiência operária no norte da Itália e da metodologia criada por técnicos e trabalhadores para mapear as fontes de risco e as repercussões na saúde e as intervenções necessárias para a melhoria da qualidade de vida.

## 2. Fatores mecânicos

- **Estantes inseguras**, superlotadas de processos, dividindo o espaço com mesas e cadeiras e pessoas que transitam;
- Em alguns lugares funcionários carregam a “carga” de processos, com **excesso de peso**, subindo e descendo escadas;

## 3. Iluminação e ventilação

- Em muitos lugares não existe **iluminação natural** e a **artificial**, na grande maioria, não é adequada à natureza do trabalho;
- O mesmo ocorre com a **ventilação** - os prédios antigos não possuem instalações elétricas adequadas que suportem a instalação de condicionadores de ar suficientes ou os ventiladores são insuficientes para refrescar todas as áreas. É importante observar que falamos de fóruns de cidades aonde a temperatura no verão chega a 38°C, 39°C;
- **Ruído de vozes**, especialmente para os assistentes sociais e os psicólogos, representa um incômodo para a concentração e o isolamento acústico necessários nas atividades que envolvem a privacidade das entrevistas, o trabalho intelectual na elaboração de laudos, de relatórios e a análise de processos. As queixas são uma constante nas entrevistas feitas com estes profissionais.

## 4. Equipamentos de trabalho

- Hoje, alguns **computadores** estão sendo instalados nos fóruns, mas em quantidade insuficiente para o número de usuários, principalmente para os profissionais da área técnica e os oficiais de justiça, que, pela natureza da atividade, necessitam deste instrumento de trabalho constantemente.

## 5. Layout:

- Espaços exíguos entre as mesas de trabalho para o número de funcionários e para a disposição dos processos, dificultando sobremaneira a circulação;
- Mobiliário inadequado, do ponto de vista do conforto e da funcionalidade, como cadeiras e mesas;
- Estantes e armários extremamente frágeis e insuficientes para a sua finalidade de acomodar a quantidade de processos;
- “Gambiarras” em instalações elétricas;
- Espaços inadequados, como, por exemplo, banheiros improvisados para o armazenamento de processos.

Outros aspectos relativos, especialmente, aos oficiais de justiça e aos profissionais do Setor Técnico, que pode-



mos considerar como equipamentos/ferramentas de trabalho, diretamente relacionados ao tipo de função que desempenham:

- No caso dos oficiais de justiça foi apontada por eles a dificuldade de conseguir telefone e linha exclusiva para os contatos, e que acabam fazendo as ligações de suas casas ou do próprio celular;

- Para os psicólogos e assistentes sociais é de grande importância para o trabalho em si, mas também, para uma constante fonte de informação e de consulta, uma **biblioteca** atualizada. Outro instrumental de trabalho, especialmente importante na interação com crianças atendidas, tanto nos casos de adoção como nos de violência contra a criança, é uma **brinquedoteca**. Na fala dos técnicos entrevistados, somado ao que pudemos observar dos locais onde estivemos a brinquedoteca se resumia a uma caixa cheia de brinquedos velhos, que os próprios técnicos alimentavam com doações. O espaço, reservado para essa atividade, geralmente é improvisado. Em uma das cidades selecionadas, é na sala do Júri que as crianças são recebidas quando não está acontecendo nenhuma sessão. Neste mesmo fórum, por um período, os técnicos atendiam em uma cela, reservada aos presos quando era dia de julgamento. Uma assistente social relata que colocavam papel nas grades, na tentativa de disfarçar que o espaço era uma cela e não chocar a quem fossem atender, assim como a elas próprias, que passavam o dia inteiro “entre grades”.

- Tanto oficiais de justiça como os assistentes sociais e psicólogos, em razão do volume de trabalho e da falta de infraestrutura nos fóruns, ou seja, um espaço adequado à atividade de estudo e concentração, são obrigados a levar trabalho para casa, caracterizando assim o prolongamento da jornada de trabalho.

### **B) Aspectos organizacionais**

A organização do trabalho (OT) caracteriza-se por um conjunto de medidas que se estende da definição, distribuição e divisão das tarefas - o que chamamos trabalho prescrito - à realização do trabalho em si - ou seja, o trabalho real, aquele que o trabalhador executa com sua capacidade intelectual e física. Na rotina diária, outros fatores somam-se na organização do trabalho: a fiscalização, a ordem, o controle e a hierarquia - ou seja, as regras que definem as condições em que os trabalhadores são obrigados a desempenhar suas tarefas. Podemos assim, resumir os aspectos presentes: ritmo, volume, prazos, metas, prolongamento da jornada de trabalho, posições incômodas e, conseqüentemente, mobiliário inadequado, fragmentação das tarefas, relações interpessoais (entre companheiros de trabalho, entre chefia e subordinados), responsabilidades, falta de reconhecimento.

Diferentes aspectos organizacionais foram identificados como fonte de sobrecarga e chamou atenção a gravidade das repercussões destes aspectos na deterioração da sociabilidade geral, com importantes conseqüências tanto

para os desgastes da saúde quanto para prejuízos à própria qualidade do trabalho. As verificações foram de tensões, esvaziamento (empobrecimento) e mesmo rupturas nos relacionamentos entre as pessoas. Muitas vezes a sobrecarga é derivada da convergência de dois ou mais aspectos, como poderemos ver, mais adiante, em alguns exemplos:

**Comunicações e relações de poder** - Vale pontuar, ainda, que foi possível identificar um ponto crucial na OT: o que se refere às comunicações, que padecem de graves insuficiências, com distorções geralmente articuladas a relações de poder e formas de gestão potencialmente deletérias, num ambiente geral, no qual falta a transparência que seria indispensável para estabelecer laços de confiança e norteamentos claros e coerentes ao objetivo da instituição, isto é, à efetivação de justiça. Tal falta de transparência levou várias pessoas a utilizar a expressão “caixa preta” ao falar da instituição e dos espaços e critérios de decisão sobre as atividades e responsabilidades atuais dos seus servidores. Pois, experiências passadas e mesmo o presente de muitos funcionários fizeram com que vários entrevistados tenham mencionado a percepção de que “funcionários sofrem muita injustiça” na instituição que tem por missão a efetivação da Justiça. E deste fato resulta desmotivação profunda para vários dos entrevistados estudados.

**TIPOS DE SOBRECARGA ORGANIZACIONAL** - alguns exemplos:

Acúmulo de processos somados a pressões de tempo, imposição de rapidez, prazos exíguos para cumprimento de mandados, efetivação de avaliações e laudos complexos ou outras atividades e tratamento dos processos e redação de textos (pelos escreventes).

Como relata Olga, 55 anos, 22 anos de TJ, escrevente, que hoje reside em uma pequena cidade do interior, mas que começou sua atividade na capital, em 1990:

*“Eu dava entrada nos autos - direito público. Quando eu entrei o serviço era volumoso. Mas, depois do último ano, já tinha aumentado muito. Muito mesmo. A gente tinha déficit de funcionário também. E era um serviço assim... desumano praticamente. Porque era muito serviço e funcionário que aposentava ou que saía pra outro lugar. E não vinha, não repunha, entendeu? E lá eu comecei a ter os primeiros problemas no braço. E já comecei a ter LER muito forte. Porque quando eu entrei a gente tinha que contar todas as folhas do processo, sabe? Fazer conferência de folhas. Você imagina, entrava quinhentos processos por dia, cada escrevente tinha 50 processos para contar folhas (...) então foi onde eu adquiri uma LER. (...) Contava os processos todinhos e depois ia para os terminais para lançar os processos nos terminais.”*

**Responsabilização** individual em casos graves e geralmente complexos, nos quais houve envolvimento de diferentes pessoas e circunstâncias fora do poder de controle do servidor responsabilizado.

**Burocratização** excessiva, sobrecarregando escreventes e agentes judiciários e, no trabalho dos técnicos, “roubando” tempo à realização e qualidade do trabalho próprio à função dos psicólogos e assistentes sociais. No caso dos técnicos, as exigências de trabalho burocrático ocorrem muitas vezes pela insuficiência/falta de pessoal administrativo. Burocratização também constituiu queixa dos oficiais de justiça que se sentem sobrecarregados pela imposição formal de elaborar certos documentos que percebem como totalmente dispensáveis ao andamento e elucidação dos processos.

**Desvio de função.** Principalmente devido à carência de funcionários, mas que acontece também por outros motivos. Os desvios relatados por alguns servidores apresentaram fortes indícios de constituírem parte de ações de assédio moral, nas quais o desvio apareceu direcionado a provocar exaustão e desestabilização emocional, ao exigir que o servidor exercesse uma cansativa polivalência. Outras vezes, a imposição hierárquica apresentava clara conotação humilhante.

Exemplo típico de desvio de função é o de Paulo, agente judiciário, 36 anos, há 23 anos trabalhando no fórum de uma cidade de porte médio. Sua história de trabalho começa ainda criança, aos 12 anos, fazendo pequenos serviços até ingressar na Guarda Mirim, sendo lotado, aos 13 anos, como “menor colaborador” no fórum da cidade. Críticas a parte, em relação aos programas de trabalho como educação para menores, para Paulo, surgiu a possibilidade de ingressar no fórum como funcionário aos 18 anos por meio de um concurso, cuja exigência era o Ensino Fundamental. Começou a trabalhar no cartório como fiel, recebendo e levando a carga de processos e atendimento simples de balcão. Hoje, depois da mudança para agente judiciário e, especialmente, pela falta de funcionários, uma grande parte das tarefas que seriam do escrevente tem sido realizada por ele:

*“(...) O agente hoje, do meu ponto de vista, é atender balcão, fazer a carga do processo que vai para a prefeitura ou para um advogado e fazer uma autuação. Nem autuação não é (sic) papel do agente judiciário (sic), porque quem tem que fazer a autuação é o escrevente. Então hoje, como não tem funcionário, o estagiário hoje, praticamente também é um escrevente. Se torna um escrevente”.*

#### **FORMAS DE DISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO:**

- a) casos em que foram percebidas como inadequadas, resultando em acúmulo de trabalho gerador de tensão;
- b) casos em que foram consideradas injustas – nos quais destacamos relatos de oficiais de justiça que mencionaram diferenças pelas quais os mandados mais difíceis, pela distância ou pelo perigo, eram atribuídos a pessoas

hostilizadas pelo responsável pela distribuição e/ou pelo diretor.

### **AVALIAÇÕES E OUTRAS IMPOSIÇÕES DE ATIVIDADES DESNECESSÁRIAS AO TRABALHO CORRETO.**

Várias técnicas referiram demandas de avaliações que fogem à razoabilidade, mas que têm sido exigidas por alguns juízes, em decorrência de excessivo receio quanto à repetição de casos dramáticos que já ressoaram na mídia de modo desfavorável à imagem do Poder Judiciário, “como o caso do pai que por perder a guarda, matou a criança e se suicidou”, conforme relato de uma assistente social.

Nesta categoria ainda foram mencionadas, em algumas varas, que vários juízes exigem testes psicológicos específicos, que, de acordo com o conhecimento de psicólogas experientes do TJ, são muitas vezes desnecessários, e mesmo inadequados e alheios à pertinência nos estudos dos casos. Queixa de algumas profissionais que pontuaram como exemplo a supervalorização do teste de Rorschach<sup>8</sup>, em detrimento de dados trazidos pelo estudo da realidade de cada caso e situação específica, conjuntamente, pela psicóloga e pela assistente social.

Número excessivo de deslocamentos exigidos, muitas vezes percorrendo distâncias longas e locais perigosos, em diferentes situações relatadas pelos oficiais de justiça.

Escreventes e agentes judiciários igualmente citaram gastar tempo precioso com realização de tarefas percebidas como irrelevantes para o bom preparo e andamento dos processos.

### **DESGASTE MENTAL E ADOECIMENTO**

Como identificar a ocorrência de desgaste mental relacionada ao trabalho? Maeno e Paparelli (2013) nos oferecem indicações valiosas a respeito:

*“Um problema com o qual nos defrontamos também é o da identificação do desgaste mental dos trabalhadores: só é possível identificá-lo quando já instalado como transtorno mental, diagnosticado e cadastrado? Como fazê-lo antes disso agindo preventivamente? Entendemos que a definição do desgaste*

8 O teste de Rorschach é a mais completa técnica de avaliação psicológica de personalidade. Esta metodologia foi criada e desenvolvida pelo psiquiatra suíço Hermann Rorschach, em 1920. Baseado na hipótese projetiva da personalidade, o examinador apresenta dez pranchas com manchas de tinta simétricas, questionando com o que se parecem. Amplamente utilizado em vários países, as pranchas do Rorschach são padronizadas, assim como sua aplicação. Ao ser testada, a pessoa procura elaborar uma informação ambígua, sem um significado claro (como as pranchas do teste de Rorschach), projetando aspectos de sua própria personalidade.

*mental como a perda ou transformações negativas na subjetividade nas capacidades efetivas e/ou potenciais e faculdades humanas (Laurell e Noriega, 1989; Seligmann-Silva, 1994; Seligmann-Silva, 2011) possibilita uma compreensão ampliada e a interlocução com os diversos profissionais envolvidos com o tema. Os significados do verbete 'desgaste' (Hauaiss, 2001) – 'ação ou efeito de desgastar(-se): desgasto', 'alteração ou redução da forma, por fricção ou atrito; corrosão', 'consumição pelo tempo, pelo esforço: destruição, envelhecimento, ruína' ou ainda 'redução da capacidade, do poder: abatimento, enfraquecimento' - convidam a pensá-lo como um processo no qual estão presentes pelo menos dois elementos: o que é desgastado e o que produz o desgaste, o que remete a interrogações sobre os elementos desse processo e sobre as determinações do sofrimento mental. Se, por exemplo, um trabalhador mantinha atenção, concentração e desenvolvia atividades complexas com maestria, e essas capacidades/faculdades passam a mostrar-se, temporariamente ou não, prejudicadas, anuladas ou transformadas negativamente; se a análise do trabalho desse sujeito permite identificarmos fatores de desgaste mental e configura-se um trabalho penoso, então podemos tomar como hipótese bastante provável, a presença de desgaste mental relacionado ao trabalho e proceder a maiores investigações." (p.149)*

Neste item apresentaremos, resumidamente, uma categorização das repercussões individuais da convergência de diferentes aspectos das situações vivenciadas no trabalho. Trata-se de manifestações de mal-estar, desgaste e adoecimento. Será dada maior atenção à frequência com que foram evidenciados, ao desgaste mental e ao sofrimento ético e/ou moral. Entretanto, a gênese de LER (Lesões por Esforço Repetitivo)/DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), também deverá merecer atenção – que esperamos ampliar em próximos textos – pela gravidade assumida em vários casos e pela importância de prevenção que emerge diante da perspectiva de aumentos de riscos pela anunciada implementação do processo eletrônico.

Assim, com relação ao desgaste e sofrimento mental, consideraremos as principais formas de adoecimento, isto é, de agravos psíquicos que foram encontradas. Assinalaremos com aquelas que se encontram na Lista Brasileira de Distúrbios Mentais relacionados ao trabalho pela Portaria 1339 do Ministério da Saúde, em 1999:

- Episódios depressivos e outras formas de depressão;
- Síndrome de fadiga;

- Síndrome de esgotamento profissional/burnout<sup>9</sup>;
- Transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não orgânicos;
- Diferentes casos de “distúrbios neurovegetativos”<sup>10</sup>.

A associação (comorbidade) esteve presente:

- a) em casos com gastrite e outros agravos psicossomáticos, juntamente com distúrbio psíquico;
- b) em funcionários portadores de LER/DORT que apresentaram distúrbios psíquicos. Aqui as perturbações psíquicas foram geralmente de natureza depressiva e relacionadas tanto às limitações e dores quanto a menosprezo e mesmo assédio bem caracterizado.

A falta de reconhecimento institucional ou mesmo pericial da relação entre estes adoecimentos e o trabalho foi praticamente uma constante. Preconceito, desrespeito, responsabilização pelo adoecimento e mesmo assédio foi evidenciado no histórico de vários funcionários, cujo adoecimento pode ser estreitamente relacionado ao trabalho, à exceção de poucos casos de LER/DORT, nos quais itinerários de tratamento e readaptação demonstraram que houve, em algum momento, pelo menos reconhecimento de que trabalhos de digitação poderiam reativar os sintomas.

9 A Síndrome de Burnout também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, pode ser definida como uma das consequências mais marcantes do estresse profissional e se caracteriza por exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade com relação a quase tudo e todos (Freire, 2009). Burnout, palavra derivada do inglês, significa queimar, consumir, sugerindo assim que a pessoa consome-se física e emocionalmente.

Os trabalhadores vítimas do burnout estão sujeitos às consequências de uma organização do trabalho caracterizada por sobrecarga de tarefas, pressão advinda da responsabilidade e do tempo para executar bem o trabalho, pouca ou nenhuma autonomia, sentimento de injustiça por não se sentir valorizado, esgotamento gerado pelo contato direto, excessivo e estressante com o trabalho. “Atualmente pode ser afirmado que o burnout é uma síndrome na qual a sobrecarga psicológica em geral tem origem na violência psicológica.

(...) o esgotamento profissional surge, em muitas situações, como evidente decorrência do assédio organizacional, podendo também às vezes derivar de assédio moral pessoal em que a sobrecarga de trabalho é direcionada, de modo deliberado, a uma pessoa determinada, com o propósito de desestabilizá-la emocionalmente.” (Seligmann-Silva, 2013, p. 1072).

10 O distúrbio neurovegetativo é muito frequente e se resume a alterações psicofisiológicas, isto é, a funcionamento alterado originado por tensão psicológica relacionada ao trabalho. A hipertensão arterial e outras doenças estudadas em psicossomática podem ter início em alterações funcionais que, com o passar do tempo se tornam orgânicas, isto é, ocasionam transformações e mesmo lesões nos órgãos.

Na pesquisa houve muitos relatos de queixas que sugeriam distúrbios neurovegetativos. Mas, também alguns entrevistados mencionaram diagnósticos médicos de doenças psicossomáticas, principalmente hipertensão arterial, mas não poderemos quantificar isso.

Quando a origem de um problema orgânico tem seu ponto de partida em um aspecto psicológico, então falamos de transtornos psicossomáticos.

Há vários casos nas entrevistas em todas as categorias estudadas que exemplificam as situações mencionadas acima. Mas, um deles se destaca pela profundidade do sofrimento descrito por uma escrevente, Ana Amélia, 41 anos, divorciada, há seis anos no TJ-SP de uma cidade de pequeno porte. Antes de ingressar no TJ, formada em Matemática, foi professora, depois funcionária concursada da Polícia Civil, exercendo uma função técnica, para a qual recebeu treinamento intensivo. Acabou criando gosto pelo que fazia e construiu um lastro de amizades, que passou a ter como modelo de entrosamento, de solidariedade e de adaptação em se tratando de relações interpessoais no trabalho.

Quando prestou o concurso para escrevente, o intuito era ter um salário melhor. Como foi lotada em comarca vizinha à sua cidade, onde morava próximo da família, viajava todos os dias para trabalhar. Mas, logo no início, espantou-se com a pouca receptividade e a frieza nas relações pessoais. "(sic) E aí, foi assim: foi um susto. Primeiro, porque, para começar, não teve essa preparação. (...) Mas, a gente passa num concurso desses e a impressão que eu tive é que você é colocado num clima de... de guerra e você tem que sobreviver."

Ingressar no TJ foi o "divisor de águas", segundo ela, comparando com a qualidade do treinamento que recebeu na Polícia Civil e a boa convivência com companheiros de trabalho, "(sic) Na minha cabeça, a experiência (na Polícia Civil) ia se repetir, (no TJ), sabe? Eu ia chegar e alguém ia me explicar o trabalho, isso pra mim não era o problema. (sic) Se eles estão lá e fazem (os funcionários do cartório), eu também sou capaz. A receptividade o calor humano, a forma de passar o trabalho pra você, a pressão, o volume de trabalho... e eu, até então não tinha atentado para isso."

Adiante pontua: "E aquela pressão de você ter que produzir e produzir...(sic) porque todo mundo estava fazendo o seu trabalho e não tinha tempo para explicar. E você vai naquele tumulto de trabalho e a insegurança de fazer o que eu não sei ou o que eu tenho dúvida, isso me matava".

Pode-se extrair deste depoimento como a somatória de fatores pode interferir sobremaneira no adoecimento: no âmbito pessoal - nesse ínterim Ana Amélia perdeu o pai e seu casamento de muitos anos terminou -, e no âmbito profissional - ambiente hostil gerado pelo volume excessivo de trabalho e por relações pouco solidárias entre companheiros de trabalho. A fragmentação das tarefas não permitia que ela compreendesse todas as etapas por que passa um processo jurídico, e isso angustiava Ana Amélia, e dava a ela a impressão de que não era suficientemente capaz. Esse acúmulo de insatisfações levou-a a um estado depressivo e ao isolamento:

*"E aí eu fui me aprofundando, me apegando ao trabalho, o trabalho seria a minha salvação. Só que eu não consegui resgatar aquela vontade de... digamos assim, a liberdade de ficar à vontade para trabalhar. Porque eu precisava de uma metodologia, de alguém pra me acompanhar, pra me orientar. Mesmo assim, eu pegava as coisas e ia fazendo. (Sic) eu acho que o tempo todo fui até inconveniente porque eu*

*perguntava tudo. Eu fazia, mas eu tinha que ter certeza de que o que eu estava fazendo estava certo ou não. Daí eu via as cobranças até mesmo em cima do pessoal que era mais velho, que já tinha experiência. Aquele ambiente hostil, e sabe, aquela hostilidade de juiz com promotor, diretor com um funcionário, e aquilo ia me sufocando, assim... que aí, eu entrei numa fase de me fechar, e cheguei ao ponto de culminar com uma depressão muito profunda. E - não sei se isso vai ajudar ou não -, eu cheguei ao ponto de tentar cometer suicídio.”*

Depois de uma longa estada num hospital e terapia intensiva, Ana Amélia voltou ao trabalho e conseguiu finalmente a transferência que tanto esperava para sua cidade. Recuperada e muito lúcida com relação aos motivos que a levaram ao ato extremo, reflete:

*“Seria hipocrisia de minha parte falar ‘não, eu entrei no Tribunal e cheguei nesse ponto’, mas eu percebo que foi ali que tudo foi tumultuando.”*

## **VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E ASSÉDIO MORAL**

Houve caracterização de violência psicológica em vários casos. Muitos relatos trouxeram descrição de episódios de tratamento ofensivo, desrespeito e mesmo xingamento por parte de diretores. Tais episódios às vezes referiam-se apenas ao funcionário entrevistado, outras a um conjunto de funcionários, sem, entretanto, assumirem as características de assédio, por serem ocasionais.

Mas, foram encontrados também casos de assédio moral típico, verificados em servidores que haviam sido atingidos por LER. Um caso é exemplar: o de uma escrevente de cidade do interior, em que houve assédio ao retornar ao trabalho após volta da licença médica que a havia afastado. Neste retorno, a colocaram em setor administrativo, numa sala em que não havia mais ninguém, isolada, sem fazer nada, durante três meses.

Foi evidenciada, em vários relatos, uma forte pressão psicológica sobre os que estão prejudicados em seus desempenhos por alguma razão de saúde ou outra, vinculada a constrangimentos diversos.

Em suma, foram constatados dois casos típicos de assédio moral pessoal e dois casos de evidente e grave assédio coletivo - um ocasionado por um juiz, na capital, e outro por diretor, em cidade do interior, valendo mencionar que a figura do diretor se torna mais nítida na identificação do acionamento de violência psicológica, em vários dos casos estudados. Mas que, na maioria destes casos, houve fortes evidências de que ele (diretor) é apenas instrumento do juiz.



## VULNERABILIZAÇÃO CONCOMITANTE AO PROCESSO DE DESGASTE MENTAL

O desgaste mental relacionado ao trabalho é um processo complexo que envolve dimensões *biopsicossociais* e, cujo desenvolvimento, é subordinado às *correlações de poder* vigentes nos contextos que envolvem o trabalhador. Tais contextos são micro e macrosociais e estão geralmente inter-relacionados. O processo de desgaste se desenvolve assumindo diferentes configurações. Ao longo do tempo, o desgaste pode ou não culminar em um quadro de transtorno mental. A análise das entrevistas individuais e coletivas revelou a forte presença deste processo.

Para entendimento da *vulnerabilidade* que se constitui nos processos de desgaste mental captados na presente pesquisa, convém retomar e desenvolver alguns pontos assinalados em uma sistematização mais geral sobre o assunto (Franco, Druck e Seligmann-Silva: 2010).

Na *constituição dos agravos mentais relacionados ao trabalho*, antes da caracterização dos quadros clínicos, existe quase sempre uma *fase de vulnerabilização* marcada por *perdas* e pelas *barreiras que impedem* um trabalho saudável e dotado de sentido para quem o realiza. Este último aspecto – *o sentido* – consubstancia a *harmonização* entre os *valores* moldados no histórico da formação individual (ética e profissional) e a *natureza e finalidade* da organização (instituição). O *sentido* torna-se central e crucial quando se trata do trabalho na instituição, cujo escopo (finalidade) é de promover a justiça.

Assinalamos a seguir as perdas e impedimentos que têm sido mais destacados por numerosos estudos:

- *Perda de suportes sociais e afetivos*: Marca importante na fragilização dos que são atingidos, de forma frequente ou continuada, são a desqualificação, humilhação, ofensa e outras formas de violência psicológica em seu trabalho. É o que ocorre, por exemplo, no assédio moral;

- *Atividade impedida*: no caso, a atividade impedida no trabalho dominado é a que diz respeito à atividade em que o ser do trabalhador possa estar presente, de forma plena, sem constrangimentos. Trata-se do trabalho *saudável, vitalizador*, no qual o ser do trabalhador está engajado usando livremente a própria experiência, inteligência e criatividade, ao mesmo tempo em que deseja realizar um trabalho bem feito. Um trabalho no qual possa ser reconhecido e reconhecer-se (Sainsaulieu, 1988; Clot, 2008);

- *Impedimento do repouso e da recuperação do cansaço*;

• **Perdas relacionais ao longo do processo de isolamento dos demais no ambiente de trabalho.** Ocorre no assédio, mas também:

- a) em situações de trabalho intensivo, nas quais a fadiga e, mais adiante, a irritabilidade, prejudicam o diálogo e o convívio social;
- b) por injunção organizacional que estimula a competição e o individualismo.

O isolamento social é parte importante no processo em que se deterioram, simultaneamente, a saúde mental e a sociabilidade, prejudicando as relações interpessoais e mesmo a vida afetiva extratrabalho.

• **Silenciamento:** expresso no impedimento de manifestar-se, exercer crítica e/ou fazer sugestões. Bloqueio que diz respeito tanto a expressar-se sobre o próprio trabalho e formas de aprimorá-lo quanto sobre dificuldades e/ou mal-estar vivenciados para atender às exigências e metas. O **silêncio** oculta e ao mesmo tempo alimenta diferentes medos: *o de não aguentar, de cometer erros pelo cansaço de revelar esse cansaço* e ser, por isso, **desqualificado** ou **adoecer**. É o que acontece quando o trabalhador, sem ter possibilidade de contestação, percebe a própria desvitalização e lentificação do desempenho. No caso de quem é assediado, soma-se o medo de novas humilhações mesclado ao ressentimento e à vergonha perante os demais. No silêncio está muitas vezes presente, além do temor de perda de prestígio e de diferentes sanções, o medo de demissão (no setor privado) e de “perda de seu lugar” no setor público - no qual o temor diz respeito ao prejuízo na carreira, às transferências forçadas, ao desprestígio e mesmo à desmoralização de ficar “no limbo”, em posição humilhante, isolado e sem atribuições definidas.

Leny, escrevente no fórum de uma cidade de grande porte, exemplifica o que ela classificou como assédio, quando perguntada com qual pessoa é pior lidar na sua rotina de trabalho - chefia, juiz, jurisdicionados no balcão ou colegas. De pronto respondeu que, para ela, era o diretor:

“(Sic) Eu vou te contar só mais um assédio - Na (Vara de) Família, que é esse diretor, ele me proibiu de atender balcão, (sic) e está fazendo isso com a atual funcionária. Porque quando eu vou levar os relatórios dos psicólogos ou dos assistentes sociais, então ela fala (a atual funcionária) ‘Ah, ele está me proibindo, eu não posso conversar, a pessoa só tem que me dar o número do processo, eu não posso conversar com ela.’ Então, (sic) não era só em relação a mim, é em relação ao funcionário.”

O bloqueio da livre comunicação entre os diversos segmentos hierárquicos é muito claro no TJ, fragmentando

não só a informação sobre o trabalho que se faz - cada vez mais a capacidade criativa do funcionário que se interessa em aprender é cerceada -, como também as relações interpessoais. Dificilmente os funcionários mantêm contato estreito com companheiros de outros cartórios.

• **O corpo partido:** se pensarmos o corpo, no qual cabeça, tronco, e membros, assim como cada órgão, cada artéria e veia se inter-relacionam e interdependem, com a finalidade de mantê-lo apto para sentir, pensar, agir e produzir, encontraremos semelhanças com trabalho coletivo, quer seja num setor produtivo quer seja na instituição pública, onde várias pessoas, em diferentes etapas e tarefas do processo de trabalho, são necessárias para entendê-lo, analisá-lo e imprimir a ação necessária para finalizá-lo, cumprindo, assim, o seu papel social. Como no corpo, o processo de trabalho necessita da inter-relação e a interdependência entre as várias pessoas que participam do processo. Caso contrário o corpo entra em colapso, ou usando a metáfora do engenhoso funcionamento do corpo humano para o processo de trabalho, o *corpo se parte*.

É imprescindível que o trabalhador entenda a importância do seu papel no processo de trabalho, se identifique com o que faz, imprima a sua identidade e entenda a finalidade de cada etapa do processo.

O que é recorrente na maioria das entrevistas, e nas muitas conversas com vários funcionários dos diferentes fóruns e cidades por onde a pesquisa passou, é a desarticulação entre as pessoas. O que ocorre é que a comunicação, que permite imprimir humanidade e sentido ao trabalho encontra barreiras nas relações interpessoais e, somada à fragmentação das tarefas, ao volume crescente de trabalho, ao desencanto com as perdas salariais ao longo dos anos, à rigidez e autoritarismo de alguns em posição de mando (quer seja juiz ou chefias de cartório), acaba por produzir um *corpo partido*.

Na maioria das vezes, os escreventes, por exemplo, sabem pouco da atividade do Setor Técnico, ou o porquê de saírem todos os dias ou ainda escreverem seus relatórios em casa. O mesmo acontece com os técnicos, que mal sabem os nomes dos escreventes ou agentes judiciários de cartório da vara onde trabalham. Ou oficiais de justiça que não entendem a importância da atuação do assistente social.

“Eu tenho que agir na ‘clandestinidade’ para poder trabalhar a favor do Tribunal”, descreve Mateus, escrevente da capital, que na entrevista coletiva da qual participou, descreve a iniciativa que tomou para obter listagem de endereços importantes para endereçamentos contra a determinação de não acessar o Google.”

*“(Sic) Nem os juízes aqui dão abertura do funcionário chegar até ele. Eles bloqueiam.”*  
(Leny, escrevente, interior)

É possível pontuar alguns aspectos da dinâmica psicossocial relacionada com o *abafamento da comunicação significativa*, que também foram constatados nas entrevistas:

- **Perda da possibilidade de autenticidade.** Além do silenciamento, sentir-se ou ser explicitamente coagido à falsidade e à mentira;

- **Perda do respeito, ser desconsiderado e ferido em sua dignidade.** Dignidade é um aspecto central quando se trata do significado de trabalho. Impossível ser significativo um trabalho no qual o indivíduo é desrespeitado em sua dignidade humana. Lembrando que a preservação da dignidade também é essencial à estabilidade psíquica;

- **Impedimento a ser reconhecido.** Entre outras determinantes, este impedimento pode ser o de receber uma avaliação justa de seus esforços e de seu desempenho ou estar submetido a **critérios de avaliação** que ferem o sentido do trabalho. O reconhecimento é feito mais em função da adesão incondicional às diretrizes da instituição do que ao desempenho e ao empenho de realizar o *trabalho bem feito e fiel aos princípios éticos*.

Várias entrevistas contribuíram para mostrar que silenciamento e instauração do silêncio penetraram na cultura e no cotidiano de vários fóruns, trazendo consigo, além do sofrimento mental, o empobrecimento da sociabilidade e consequentes repercussões negativas para o entrosamento e ação colaborativa eficaz frente às injunções do trabalho no TJ.

Deve ainda ser mencionada, por sua importância, outra fonte de distúrbio psíquico: o **trauma sofrido em situação de trabalho**. Tradicionalmente têm sido considerados, aqui especialmente, os eventos violentos em que, no trabalho, eclode uma ameaça iminente à vida (acidente grave, assalto, sequestro ou outra agressão em situação na qual a pessoa vivencie desproteção e profundo desamparo). Mesmo sem ser vítima direta, ao testemunhar um acidente ou agressão grave, o trauma pode ocorrer.

Existem, ainda, os **traumas éticos**, que podem estar na origem de diferentes adoecimentos psíquicos. (Doray, 2006). Tais traumas possuem elevado potencial psicopatogênico (adoecedor), podendo conduzir ao desencadeamento de quadros de estresse pós-traumático e constituição de outros transtornos (depressões e mesmo quadros de psicose), conforme constatado em diferentes observações. (Pezé, 2008; Glina, 2010). Os traumas éticos puderam ser reconhecidos em situações e históricos de trabalho registrados na presente pesquisa, nos quais, surgiram, em geral, associados às experiências de intensa violência psicológica. Esta violência apareceu às vezes de modo episódico, porém mais frequen-

temente de modo reiterado, ao longo de períodos extensos.

### **AUSÊNCIA DE TREINAMENTO**

Na quase totalidade das entrevistas, para os funcionários de todas as categorias, foi mencionada a falta total de qualquer treinamento, por ocasião do início das atividades no TJ. Alguns mencionaram ter tido a sorte de colegas de trabalho terem lhes proporcionado um aprendizado prático – mas, isto não foi sequer o que aconteceu na maioria dos casos. Essa fase foi retratada por muitos como de confusão e mal-estar, às vezes, como sendo a primeira decepção importante da trajetória no Tribunal. Fase lembrada, portanto, como de difícil iniciação em um trabalho que, em geral, havia sido alvo de belas expectativas.

### **FALTA DE SUPERVISÃO**

A falta de uma supervisão das equipes técnicas foi mencionada pelos psicólogos e assistentes sociais. Alguns destes profissionais haviam tido experiências gratificantes antes do ingresso no TJ, em equipes da Saúde, nas quais haviam conhecido as contribuições da supervisão técnica e, às vezes, também da supervisão programática e da supervisão dinâmica para um trabalho de melhor qualidade, integrado e que proporcionava maior harmonia no convívio interno das equipes.

### **O SOFRIMENTO ÉTICO E MORAL**

O mal-estar produzido por constrangimentos que esmagam valores de profundo significado, dor psíquica e, muitas vezes, vivência de impotência diante do sofrimento humano e de dilemas éticos que emergem em situações complexas e muitas vezes dramáticas são circunstâncias nas quais psicólogos e assistentes sociais são colocados diante da necessidade de resistir a pressões que confrontam a própria ética profissional.

### **FALTA DE RECONHECIMENTO**

Quase todos os entrevistados revelaram percepção de ausência de reconhecimento do que realizam, de seu valor e dos esforços muitas vezes desenvolvidos com sacrifícios pessoais. Esta falta de reconhecimento aparece impreg-

nando o cotidiano e como uma das características da cultura dominante no TJ: “os méritos não são reconhecidos”. Este aspecto é especialmente notado a partir das atitudes dos diretores, de algumas chefias e em alguns casos, mesmo dos colegas. Grande parte dos entrevistados considera que o juiz desconhece seus desempenhos, além de desconhecê-los como pessoas. Assim, não reconhece o trabalho do servidor nem seu valor pessoal. Contrapartida gratificante, entretanto, foi relatada por vários assistentes sociais e psicólogos, ao referirem manifestações de reconhecimento recebidas de crianças, adolescentes e seus familiares. Algumas (poucas) destas técnicas manifestaram também a percepção de que o magistrado demonstrava ou expressava verbalmente o apreço por suas análises e pareceres.

## **VIOLÊNCIA**

A violência foi definida pela OMS (Organização Mundial da Saúde) como sendo o uso intencional da força física ou do poder, o que, na interpretação de Dahlenberg e Krug (2006), deveria ser entendido como inclusão da negligência e de todos os tipos de abuso físico, sexual e psicológico, tanto como suicídio e outros (p. 279, tradução livre do inglês). Esta interpretação possui implicações amplas. O desgaste psíquico também se processa nas situações de trabalho a partir das perdas e deformações que incidem na subjetividade, a partir das instâncias sociais, das relações de poder e das instâncias administrativas que regem o trabalho. O que encontramos no TJ foi violência – predominantemente psicológica - que permeia um desgaste simbólico, o desgaste que empobrece a vida afetiva e o sentido do trabalho para quem o realiza. Desgaste que abre, potencialmente, as possibilidades de se desdobrar, dando lugar a tensões, conflitos e transtornos no desempenho que irão precipitar novas tensões, facilitando o desencadeamento de distúrbios psíquicos, clinicamente identificáveis por diagnósticos do espectro psicopatológico ou a afecções psicossomáticas por vezes graves.

## **MEDO E DESPROTEÇÃO**

O medo e a vivência de desproteção surgiram geralmente associados. Vale esclarecer a necessidade de aí considerar, por um lado, atividades perigosas e pelo outro, o estado de medo presente no cotidiano de espaços de trabalho de alguns fóruns, nos quais pairava o temor continuado de sofrer críticas e sanções, “por não estar dando conta do trabalho, da rapidez exigida...”, afirma uma assistente social, do interior. Rapidez exigida pela pressão hierárquica - para a ‘agilização’ dos processos. Em uma “velocidade impossível, quando a gente está com o cansaço acumulado e às vezes nem consegue mais dormir”, ressentido-se um psicólogo.

Foram muitos os relatos de medo intenso vivenciado em situações de risco vinculadas às atividades do oficial

de justiça, mas também, em certas circunstâncias do próprio trabalho dos assistentes sociais e psicólogos.

### **CLIMA DE INIBIÇÃO QUE LEVA AO CONFORMISMO**

Para este clima, em alguns fóruns, além da “cristalização do já instituído que deve permanecer imutável”, contribuem outros elementos, como:

**A rejeição à crítica construtiva** - As críticas à organização do trabalho e às atitudes arbitrárias, em geral, além de não acolhidas, são motivo de hostilização a quem ousou realizar qualquer observação ou análise crítica, pois, as críticas são vistas como provocação à hierarquia ou mesmo desrespeito à ordem instituída e aos que nela são detentores do poder.

**Os impedimentos paralisantes** - Os entrevistados identificaram situações de trabalho, nas quais percebem cerceamento permanente a qualquer iniciativa pessoal de inovar para aumentar a qualidade e melhorar o modo de realizar as atividades. Destes impedimentos, faz parte:

- O impedimento à criatividade - “Descobrir meios de realizar melhor o trabalho não é bem-visto pela chefia”, “Tentativas de inovação desagradam”;
- Ameaças explícitas ou veladas de que o funcionário venha a ser atingido por processo administrativo ou transferência contra sua vontade. Foram relatadas por vários entrevistados que sofreram pessoalmente ou mencionaram que colegas foram assim ameaçados ou efetivamente foram atingidos por tais sanções por terem feito críticas ou oposição a imposições que consideraram arbitrárias ou injustas.

**Uma vivência de estagnação** - Mais do que “um estado de doença”, grande parte dos entrevistados mostram um estado de desmotivação e paralisia existencial pelo bloqueio ao próprio “agir”.

**A figura do juiz** - Detentor do supremo poder em cada fórum e quase sempre percebido como um ser imprevisível. Temido por muitos e, não raro, vivenciado como ameaçador e desprovido de sensibilidade. Mas, os juízes diferem entre si. Embora alguns acreditem conhecer seus critérios para a tomada de decisões, outros o enxergam como um mistério permanente e insondável. Existem os que consideram que sua sabedoria é imensa, além de incontestável - e nele confiam sempre, mesmo quando não entendem como pauta certas decisões. Referem, diante de decisões do juiz relatadas como surpreendentes: “Ele tem seu modo de compreender e avaliar”. Acreditamos que as fantasias sejam, em sua maioria, alimentadas pela falta de efetivo contato e diálogo com a real pessoa do magistrado. E, essa poderosa fantasia, que paira na imaginação dos funcionários dos fóruns, seja o “fantasma” onipresente que mantém a inibição permanente da maioria.

**Uma constatação - o presenteísmo** - “Muita gente trabalha mesmo estando doente”. Esta constatação foi feita por vários entrevistados. O receio que sentem é de ser encarado como fingidor ou interpretado como pessoa dotada de “fraqueza”, isto é, de fragilidades. **Presenteísmo**, como já explicado anteriormente, é a denominação do fenômeno que diz respeito ao fato de muitos trabalhadores, mesmo adoecidos, não revelarem seus sintomas no ambiente de trabalho nem procurarem atendimento em serviços de saúde pelo temor de serem prejudicados nos empregos. Aliados a esse temor, às vezes fortes mecanismos de negação psicológica dos sintomas fazem com que nem os próprios assalariados reconheçam os agravos sofridos por sua saúde. Em grande parte dos casos, ficam muito tempo sem procurar qualquer tratamento. Deste modo, os processos mórbidos evoluem e se agravam, conduzindo a deterioração crescente, simultaneamente do desempenho e da própria saúde, com cronificação e agravamentos que podem culminar em afastamentos prolongados. (Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010); (Seligmann-Silva, 2011).



***Conclusão,  
sugestões  
e demandas  
dos entrevistados***

## Conclusão, sugestões e demandas dos entrevistados

Ao final de cada entrevista, foi solicitado à pessoa entrevistada que referisse as principais mudanças que considerava necessárias para um trabalho mais saudável. Eis algumas sugestões:

- Preparar discussões sistemáticas com as cidades, nas quais realizamos a pesquisa - primeiramente com todos os funcionários, depois com cada categoria pesquisada;
- Rediscutir a Central de Mandados;
- Montar núcleos de discussão para resolver os problemas elencados;
- Mobilizações nacionais para discutir as condições de trabalho e suas repercussões na saúde para todas as categorias de funcionários;
- Troca de informações sobre a produção intelectual dos profissionais do Setor Técnico, com o intuito de criar uma teoria sobre o trabalho destes profissionais no TJ;
- Supervisão paga pelo Tribunal (muitos citaram experiências de supervisão paga pelos próprios técnicos);
- Contratação urgente dos concursados;
- Atendimento do direito à segurança e proteção pessoal, dificultado em casos para os quais é garantido por “normas que foram esquecidas”. Especialmente referido por oficiais de justiça para cumprir mandados em locais sabidamente perigosos, mas, também por assistentes sociais e psicólogos, em situações diversas, como as de fiscalização

de certos abrigos e de visitas, nas quais o risco era elevado e previsível. Relatos de tensões vivenciadas pela dificuldade alegada ou mesmo pela recusa explícita à obtenção de escolta policial;

- Adequação dos espaços, de modo a garantir privacidade nas entrevistas e proteção do ruído externo (movimentação excessiva de carros e de vozes), especialmente no atendimento dos assistentes sociais e psicólogos;
- Adequação do espaço físico para o número de funcionários dos cartórios, de modo que possa haver circulação de pessoas, colocação de mesas e disposição de estantes para processos em lugar reservado para isso;
- Comunicações que garantam transparência e participação. Horários e espaço para reuniões técnico-administrativas e, para psicólogos e assistentes sociais, reuniões técnicas para análise dos casos;
- Iniciativas do TJ para formação continuada de desenvolvimento profissional dos funcionários de todas as categorias. Facilitar e apoiar acesso a cursos e eventos científicos relacionados com as atividades do Tribunal. Proporcionar maior escolaridade aos auxiliares judiciários que não tiveram oportunidade de concluir o Ensino Médio;
- Instauração de um sistema de atenção continuada à saúde dos funcionários. Isso incluiria não apenas melhora das condições do ambiente físico (espaços planejados para o contingente de funcionários, adequação de iluminação, da ventilação e do mobiliário), mas, ações que impedissem o presenteísmo: “As pessoas não deveriam ser inibidas para dizer que estão cansadas ou sentindo dores”; “Ninguém deveria mais precisar ter vergonha de procurar ajuda de um médico ou de um psicólogo”, palavras de entrevistados,
- Instauração de exames de saúde periódicos, incluindo consulta psicológica, ao lado de várias outras sugestões e opções referentes à atenção à saúde dos funcionários, que poderão ser examinadas posteriormente. Vale enfatizar que a instauração de uma prevenção adequada torna-se essencial como ponto crucial tanto para evitar novos adoecimentos como para sustar agravamento e buscar recuperação dos que já foram adoecidos. Por outro lado, tal prevenção corresponde ao formulado em Convenções Internacionais da OIT (Organização Internacional do Trabalho) às quais o Brasil é signatário;
- Um sistema de reabilitação para quem apresenta doença relacionada a trabalho, como os portadores de LER/DORT. Respeito às limitações de tais funcionários e apoio para que desenvolvam seus potenciais e capacidades preservadas;
- Cursos e oficinas de ética e relações humanas para os diretores de cartório. Acrescentamos esta sugestão, a partir das numerosas queixas de funcionários das cinco categorias estudadas a respeito de arbitrariedades, injustiças e violência psicológica advindos de diretores de cartório. Deve ser mencionado que houve algumas poucas exceções, isto é, casos em que o diretor ou diretora foram considerados pessoas “justas”, dotadas de sensibilidade e bom senso;
- Fortalecimentos das relações interinstitucionais – surgiu como uma necessidade percebida especialmente

pelos técnicos. Foi especialmente considerada a interlocução necessária com técnicos dos abrigos (já em bom andamento para alguns fóruns) e da Fundação Casa, além do estabelecimento de canais de interlocução com os serviços do SUS (especialmente Saúde da Família e Saúde Mental), do SUAS, das áreas educacional e de áreas da esfera de Trabalho e Emprego - SENAI, outros) e serviços especializados de algumas universidades. Por outro lado, maior conhecimento, pela sociedade, das funções e atividades desenvolvidas pelos funcionários do TJ, seria imensamente desejável para a quebra de numerosos preconceitos e desconfianças que subsistem, não apenas em relação às crianças e adolescentes internados na Fundação Casa e nos abrigos, mas, tantas vezes, em relação aos próprios trabalhadores do TJ.

- Vencer o desconhecimento recíproco, entre os próprios funcionários que exercem diferentes funções, seria extremamente valioso para unificar, integrar os fragmentos do “corpo partido”.

O desafio que emerge das entrevistas é dirigido a que seja estimulada uma grande e forte união entre os funcionários, envolvendo necessariamente a sociedade em ações coordenadas direcionadas a promover as mudanças institucionais necessárias para vencer a defasagem entre o Brasil contemporâneo e o funcionamento do TJ. “Porque a mudança (do TJ) é muito lenta. A sociedade muda rapidamente e o Judiciário está se arrastando, carregando essa caixa preta.”

Para atingir tal união, um passo essencial é que os funcionários se conheçam melhor para que possam ser consolidados os laços de confiança, respeito mútuo e solidariedade, indispensáveis ao diálogo e ao trabalho saudável.

O respeito dos que ocupam os espaços de poder dentro e fora do TJ-SP poderá certamente ser mais facilmente alcançado a partir deste ponto. A presente pesquisa foi pensada dentro deste objetivo que também nos parece básico para desenvolvimentos institucionais em que o trabalho humanizado permita o cumprimento da complexa e elevada missão ética e social do Tribunal de Justiça.



# A palavra das entidades

A pesquisa realizada evidenciou uma verdadeira falência da gestão do trabalho no TJ-SP, com práticas institucionais autoritárias, verticalizadas e indiferentes à qualidade de vida das pessoas. Práticas estas que estão levando ao adoecimento físico e mental de um contingente expressivo de trabalhadores.

Faz-se necessário um mapeamento urgente pelo Tribunal dos riscos ambientais e organizacionais do trabalho, bem como uma resposta imediata às questões elencadas neste relatório.

No que tange ao papel das entidades participantes da pesquisa, algumas propostas ficam muito claras no sentido de arregimentar os funcionários e criar comissões de saúde que tenham o papel de discutir e aprofundar com os trabalhadores da base a qualidade de vida no trabalho, conforme solicitações em pautas reivindicatórias já protocoladas.

As entidades participantes se colocam à disposição do Tribunal para apresentar sugestões a fim de equacionar os graves problemas detectados na presente pesquisa.

***Bibliografia***

# Bibliografia

BERNARDI, D. C. F. Histórico da inserção do profissional psicólogo no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo – um capítulo da psicologia jurídica no Brasil. In: BRITO, Leila M. T. Temas de psicologia jurídica. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1999.

BERNARDO, M. H., *Trabalho duro, discurso flexível - uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência dos trabalhadores*; São Paulo, Expressão Popular; 2010.

CLOT, Y. *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF, 2008.

DAHLENBERG, L. I. e Krug, E. G., *Violência , um problema global de Saúde Pública; Ciência e Saúde Coletiva* v. 11, nº2; p. 279; 2006

DELÍA, A. A., Sato, L., *Trabalho e Saúde Mental dos Bancários, relatório de Pesquisa*. São Paulo: DIESAT/ Sindicato dos Bancários de São Paulo, 1984. 190p. (Mimeo).

\_\_\_\_\_ *Trabalho e Saúde Mental dos Operadores de Trens do Metrô de São Paulo, relatório de Pesquisa*. São Paulo: DIESAT/ Sindicato dos Metroviários de São Paulo, 1985, 319p (Mimeo).

Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, Rio de Janeiro: Instituto Antonio Houaiss, 2001.

DORAY, B, *Participation, intensification du travail et usure des hommes*. Economie Politique, n. 218, set. 1972. Apud Doray, B La dignité. Paris: La Dispute, 2006.

Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)

FÁVERO, Eunice Teresinha. *O Serviço Social no Judiciário: construções e desafios com base na realidade paulista*. In Serviço Social & Sociedade n. 115. Especial Área Sociojurídica. São Paulo, Cortez Editora, julho/setembro de 2013.p. 528 -526.

FIORILLO, C. A. P. in: *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*, 4ª edição, São Paulo, Ed. Saraiva, 2003, p. 22/23.

FONSECA, R. M. C. e CARLOTTO, M. S., *Saúde mental e afastamento do trabalho de servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul*, In *Psicologia em Pesquisa*, UFJF 5(02), 117-125, julho - dezembro de 2011.

FRANCO, T; DRUCK, M. das G. e SELIGMANN-SILVA, E., *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado*. Dossiê temático "O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122p 229 - 48. jun./dez. 2010.

FREIRE, P. A. - *Assédio moral, reestruturação produtiva e saúde mental dos docentes*. Resumo para o III Seminário Científico Teoria Política do Socialismo, UNESP, Marília, SP, agosto 2009.

GARCIA, W. I., LIMA, P. A. M. e MORAES, R. D., *Vivência de sofrimento no Judiciário do Amazonas: o papel da organização do trabalho*; IN: MERLO, A. C; MENDES, A. M e MORAES, R. D. (orgs.) *O Sujeito no Trabalho*; Curitiba, Juruá Editora; 2013. pp.234-247.

GLINA, D. M. R., *Assédio moral no trabalho*; In Glina, D. M. R. e Rocha, L. E. (Orgs); *Saúde Mental no Trabalho: da teoria à prática*; São P; Roca; 2010; p.426-36.

IAMAMOTO, M., *O Serviço Social na Contemporaneidade - trabalho e formação profissional*; São Paulo, Cortez Editora, 23ª Ed.; 2012

IAMAMOTO, M.V. Posfácio. Questão social, família e juventude: desafios do trabalho do assistente social na área sociojurídica. In SALES, M.A.; CASTRO DE MATOS, M.; LEAL, M.C. (Orgs.) *Política social, família e juventude*. São Paulo: Cortez, 2004, p. 261-314.

LAURELL, A. C. e NORIEGA, M. *Processo de Produção e Saúde*. São Paulo: Hucitec, 1989

Lista Brasileira de Distúrbios Mentais relacionados ao trabalho pela Portaria 1339 do Ministério da Saúde, em 1999.

LHUILIER, D., *Agir em clinique du travail*. Toulouse: Érès, 2010.

MAENO, M. e PAPARELLI, R. *O Trabalho como ele é e a Saúde Mental do Trabalhador* (org.: Inovação para desenvolvimento de organizações sustentáveis : Trabalho, Fatores psicossociais e Ambiente Sustentável; Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer, 2013, p149.



MERLO, A. R. C.; DORNELLES, R. A. N.; BOTTEGA, C. G.; TRENTINI, L., *O trabalho e a saúde dos Oficiais da Justiça Federal de Porto Alegre*. Relatório de Pesquisa (xerox) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Faculdade de Medicina - Departamento de Medicina Social, Centro de Documentação, Pesquisa e Formação em Saúde e Trabalho; Instituto de Psicologia; Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional - Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho, Porto Alegre, julho de 2010.

NASCIMENTO, A. M., *A Defesa Processual do Meio Ambiente do Trabalho*, Revista LTr 2003, p. 63/584.

ODDONE, I, MARRI, G., GLORIA, S., BRIANTE, Chianttella, RE, A., *Ambiente de Trabalho - a luta dos trabalhadores pela saúde*, Ed. Hucitec, São Paulo, 1986, p 19

PEZÉ, M. *Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés*. Paris: Pearson, 2008.

PIZZA, M. T. *Relações de Poder e Sofrimento no Trabalho - um estudo exploratório no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo*. Trabalho apresentado para o título de especialista em Serviço Social Judiciário, PUC - São Paulo, 2005 p 15.

Plano de Cargos e Carreiras (PCC), Lei Complementar nº 1.111/2010

PLC 29, Lei 1217/2013

RIBEIRO, H. P., *Os operários do Direito*; Florianópolis; Lagoa Editora; 2009, 2v.

SAINSAULIEU, R. L., *L'identité au travail*, 3ª ed (S. I.) Presses FNSP, 1988.

SELIGMANN-SILVA, E, *Desgaste Mental no Trabalho Dominado*, São Paulo, Cortez, Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 1994

\_\_\_\_\_ *Psicopatologia e Saúde Mental no Trabalho*; In Mendes, R. *Patologia do Trabalho*, 3a ed., São Paulo, ed. Atheneu; 2013

\_\_\_\_\_ *Trabalho e Desgaste Mental - o direito de ser dono de si mesmo*, São Paulo: Cortez Ed., 2011

***Diretorias  
das entidades  
organizadoras***

# Diretorias das entidades organizadoras

## **AASPTJ-SP**

**Associação dos Assistentes Sociais e Psicólogos do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo:**

Elisabete Borgianni – Presidente  
Ligia Maria Castelo Branco – Vice-presidente  
Maria Helena Correa – Primeira Secretária  
Lilian Magda de Macedo – Segunda Secretária  
Eduardo Campos Neves – Primeiro Tesoureiro  
Margarida Maria Buosi – Segunda Tesoureira

### ***Conselho Fiscal***

Cláudia Anaf  
Elaine Major Ferreira  
Fatima Elizete Zanoni  
Maila Rezende Vilela  
Nanci Adelina Kurata

## **AFFOCOS**

### **Associação Família Forense da Comarca de Sorocaba:**

Maurício Carlos Queiroz – Presidente  
Aparecido José de Santana – Vice-presidente  
Sérgio Carvalho da Fonseca – Primeiro Tesoureiro  
Jovil Franco Junior – Segundo Tesoureiro  
Magna Aparecida Pereira dos Santos Duarte – Primeira Secretária  
Rodson Hallen Leopoldi – Segundo Secretário

## **ASSOJUBS**

### **Associação de Base dos Trabalhadores do Judiciário do Estado de São Paulo:**

Alexandre dos Santos - Presidente  
Luiz Tadeu Milito - Vice-Presidente  
Rosângela dos Santos - Secretária Geral  
Sílvio José Realle - Tesoureiro  
Michel Iorio Gonçalves - 1º Secretário  
Laércio Armesto - 1º Tesoureiro  
Nicolas Madureira Barbosa - Diretor Jurídico  
Luís Fabiano Mendes - Diretor Planejamento e Infraestrutura  
Paulo Ferreira Luz - Diretor Organização Política e Sindical  
José Carlos de Almeida - Diretor Comunicações  
Mário Augusto Bernardes - Diretor Convênios  
Eduardo Alexandre Teixeira Requejo - Diretor de Esportes  
Solange Martins de Oliveira Fernandes - Diretora Social e Cultural  
Sérgio Augusto Heidrich Crochemore - 1º Suplente  
Iara Santucci Bouças Pinto - 2ª Suplente

**ASSOJURIS**

**Associação dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de São Paulo**

Antonio Carlos Capela Novas - Presidente Executivo (Afastado)

Carlos Alberto Marcos - Presidente Executivo em Exercício

Adolfo Benedetti Neto - Vice-Presidente (Pardal)

Jair Castilho Júnior - Segundo Vice-Presidente

Márcio Antonio Canesin - Secretário Geral

Rejane Cattarin - Primeira Secretária

Ilton Guedes de Oliveira - Segundo Secretário

Fabiana Roncaratti Pavão Godoy - Terceira Secretária

Valdir Gaspar de Andrade - Tesoureiro Geral

Eda Mara de Oliveira - Primeira Tesoureira

Gracie Marie de Paschoal Mirinel - Segunda Tesoureira

Luiz Donizete de Souza - Terceiro Tesoureiro

Humberto Otoni da Silva - Presidente do Conselho Fiscal

**AASPTJ-SP • AFFOCOS • ASSOJUBS • ASSOJURIS**

**SÃO PAULO • AGOSTO • 2014**

## **Trabalho e Saúde no Tribunal de Justiça de São Paulo REPERCUSSÕES NA VIDA DE SEUS TRABALHADORES**

### ***Atrás das trincheiras de processos, há vida!***

São poucos os estudos e pesquisas que tenham como foco o contexto do trabalho no interior das instituições jurídicas brasileiras, especialmente no tocante à saúde de seus trabalhadores. Todavia, é cada vez mais significativo o número de funcionários do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo que apresentam um quadro de adoecimento físico e mental, expresso em situações coadjuvantes, como os afastamentos da função para tratamento médico, o absenteísmo, o presenteísmo entre outras inúmeras queixas que ora se expressam em diagnósticos clínicos ora são passadas despercebidas pela maioria daqueles que as enfrentam.

São diversas as causas que podem ser apontadas para explicar o quadro do adoecimento, mas as que se destacam são as que derivam de uma rígida organização do trabalho nos órgãos do Poder Judiciário. Esta organização é marcada por relações hierárquicas estanques, que favorecem o assédio moral e as jornadas extensas de trabalho, determinadas por pressões para cumprimento de metas e prazos. Outro aspecto é o crescente volume de trabalho e a limitação nas contratações de funcionários e a defasagem salarial, aliada à reduzida perspectiva para avanços na carreira entre outros fatores, que acabam por dar margem a políticas de gerenciamento de pessoal sem o cuidado de considerar os limites físicos e psíquicos de seus trabalhadores.

Estes e outros aspectos são abordados nesta pesquisa de Agda Aparecida Della, que teve como consultora Edith Seligmann-Silva, organizada por quatro entidades representativas dos trabalhadores do TJ-SP: AASPTJSP, AFFOCOS, ASSOJUBS e ASSOJURIS.

#### ORGANIZAÇÃO

