



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO – UFMA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS – CCH
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA – DEPSI

KEILA CRISTINA RIBEIRO VALE

**A DINÂMICA PRAZER E SOFRIMENTO RELACIONADA AO TRABALHO DE
OFICIAIS DE JUSTIÇA**

São Luís
2017

KEILA CRISTINA RIBEIRO VALE

**A DINÂMICA PRAZER E SOFRIMENTO RELACIONADA AO TRABALHO DE
OFICIAIS DE JUSTIÇA**

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Profa. Dra. Denise Bessa Léda

São Luís
2017

Vale, Keila Cristina Ribeiro.

A dinâmica prazer e sofrimento relacionada ao trabalho de oficiais de justiça / Keila Cristina Ribeiro Vale. – 2017.

73 f.

Orientadora: Denise Bessa Leda.

Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017.

1. Oficial de Justiça. 2. Prazer - sofrimento. 3. Trabalho. I. Leda, Denise Bessa. II. Título.

KEILA CRISTINA RIBEIRO VALE

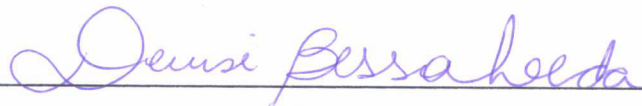
**A DINÂMICA PRAZER E SOFRIMENTO RELACIONADO AO TRABALHO DE
OFICIAIS DE JUSTIÇA**

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia
da Universidade Federal do Maranhão para
obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Data de aprovação: 20/12/2017

Nota: 10,0

BANCA EXAMINADORA



Profa. Dra. Denise Bessa Leda (Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)



Profa. Dra. Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)



Railson de Oliveira Rodrigues
Psicólogo/Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA)

RESUMO

O Oficial de Justiça, ou Oficial de Justiça Avaliador, é um servidor público vinculado ao Poder Judiciário, estadual ou federal. Quanto à hierarquia, está diretamente subordinado ao juiz-diretor do foro, trabalhando, em regra, fora da sede do juízo e detém fé pública. Os Oficiais de Justiça são os servidores do Tribunal de Justiça do Maranhão que expõem significativa insatisfação em relação à atividade desempenhada. As queixas mais frequentes costumam ser: Carga horária excessiva; excesso de mandados para cumprir/entregar, agressividade de intimados, secretários judiciais, juízes e advogados; condições precárias no trabalho, incluindo a falta de segurança durante a execução de suas atividades, pressão por produtividade, entre outras. A partir destes relatos e da necessidade de buscar alternativas que atenuem o sofrimento destes trabalhadores, no desempenho de suas atividades profissionais, a proposta desta pesquisa foi analisar a relação entre a organização do trabalho e a dinâmica prazer - sofrimento desses servidores, a partir da percepção dos mesmos e da análise do contexto organizacional de suas atividades. A escolha desta categoria de servidores foi motivada pelo fato de serem os mais acometidos por adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, segundo a Divisão Psicossocial do Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA), no ano de 2015. Foram entrevistados 6 (seis) Oficiais de Justiça, que trabalham em São Luís (MA), na entrega de mandados no ambiente externo à instituição, expostos diretamente a situações de agressão física e/ou psicológica e que apresentaram queixas, recorrentes ou não, de adoecimento, posteriores ao início das atividades no cargo de Oficial de Justiça, e atribuídas ao trabalho por estes servidores. Observou-se que a organização do trabalho é uma importante causa de sofrimento relacionado às atividades laborais dos Oficiais de Justiça. A frequente extensão da jornada de trabalho para além do horário previsto; o risco constante de sofrer agressões físicas e psicológicas na execução de mandados; a pressão por produtividade, bem como a constante ameaça de sofrer representação pelas partes, por juízes e advogados são causas importantes de sofrimento e desprazer no trabalho destes profissionais, e como consequência, potenciais causadoras de adoecimento. Como fonte de satisfação e motivação, estão a remuneração, o sentido do trabalho, de se sentir fundamental para que as atividades do Judiciário aconteçam, e para alguns, a flexibilidade de horário.

Palavras-chave: Oficial de Justiça. Trabalho. Prazer – sofrimento.

ABSTRACT

The bailiff, or bailiff, is a public servant linked to the state or federal judiciary. As for the hierarchy, it is directly subordinate to the judge-director of the forum, working, as a rule, outside the seat of the court and holds public faith. The Officers of Justice are the servants of the Court of Justice of Maranhão who exhibit significant dissatisfaction with the activity performed. The most frequent complaints are: Excessive workload; excessive warrants to comply / deliver, aggression of lawyers, court clerks, judges and lawyers; precarious conditions at work, including lack of safety during the execution of their activities, pressure for productivity, among others. Based on these reports and the need to seek alternatives that attenuate the suffering of these workers, in the performance of their professional activities, the purpose of this research was to analyze the relationship between work organization and the dynamic pleasure - suffering of these employees, from the perception and the analysis of the organizational context of their activities. The choice of this category of servers was motivated by the fact that they were the most affected by work-related psychological illness, according to the Psychosocial Division of the Court of Justice of Maranhão (TJMA) in 2015. Six (6) Justice Officers, who work in São Luís (MA), in the delivery of warrants in the environment outside the institution, exposed directly to situations of physical and / or psychological aggression and that presented complaints, recurring or not, of illness after the beginning of the activities in the position of Justice Officer, and attributed to the work by these servers. It was observed that the organization of work is an important cause of suffering related to the labor activities of the Officers of Justice. The frequent extension of the working day beyond the scheduled time; the constant risk of suffering physical and psychological aggression in the execution of warrants; the pressure for productivity, as well as the constant threat of representation by the parties, by judges and lawyers are important causes of suffering and displeasure in the work of these professionals, and as a consequence, potential causes of illness. As a source of satisfaction and motivation, are the remuneration, the sense of work, of feeling fundamental for the activities of the Judiciary to happen, and for some, the flexibility of the schedule.

Keywords: Officer of Justice. Job. Pleasure - suffering.

*Aos meus amados pais, Elcy e Marcos,
À minha irmã, Cássia,
Ao querido Professor Ricardo Franklin, por
me mostrar uma Psicologia, que não
aprisiona, mas acolhe, porque se dispõe a
alcançar as muitas possibilidades de ser
do humano.*

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Elcy e Marcos, pelo amor, pela paciência, compreensão e apoio incondicionais,

À minha irmã Cássia, por acreditar em mim sempre e apoiar (do seu jeito) nos momentos difíceis, e compreender minhas ausências durante o curso. E nestas ausências estava lutando também por ela,

Aos Oficiais/Oficiais de Justiça que se disponibilizaram em participar desta pesquisa por meio de seus depoimentos, de suas histórias de vida, contribuindo para que este trabalho atingisse o objetivo proposto,

À Profa. Denise Bessa pela disposição (e paciência) na orientação desta pesquisa,

Às Divisões Médica e Psicossocial do Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA), ao Sindicato dos Trabalhadores da Justiça do Maranhão (SINDJUS – MA), pelas contribuições à pesquisa,

Aos (psi) colegas e (psi) amigos que me apoiaram nos momentos difíceis durante o curso, que sempre acreditaram em mim. Em especial a Mauro Brandão Júnior, pela bela e proveitosa parceria nas “viagens” psicológicas/psicanalíticas,

Um agradecimento especial às professoras Alexandra Avelar, Carla Vaz dos Santos Ribeiro, Francisca Cruz, Luiza Jansen, Yldry Souza Ramos; e aos professores Carlos Leal, Dario Itapary Nicolau, Geraldo Melônio, Lucas Sá, pelo compromisso, pela coerência, pelo respeito e cuidado com a formação de novos profissionais.

Aos colegas de trabalho, aos funcionários dos Órgãos públicos onde estive para realização da pesquisa, prestadores de serviço (bibliotecária, estudantes), enfim, todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho.

“Se o homem se realiza pelo trabalho, também temos de admitir que ele pode perder-se nele”

Moacir Gadotti

LISTA DE SIGLAS

AQ	Adicional de Qualificação
ASSOJAF-GO	Associação dos Oficiais de Justiça Avaliadores Federais de Goiás
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPC	Código de Processo Civil
CPP	Código de Processo Penal
CCQ's	Círculos de Controle da Qualidade
d.C	depois de Cristo
DG/DPF	Delegacia Geral/Departamento de Polícia Federal
FG's	Funções Gratificadas
GAJ	Gratificação por Atividade Judiciária
GPJ	Gratificação por Produtividade Judiciária
IN	Instrução Normativa
NCPC	Novo Código de Processo Civil
OMS	Organização Mundial de Saúde
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PJe	Processo Judicial Eletrônico
Sinarm	Sistema Nacional de Armas
SINDJUS-MA	Sindicato dos Servidores da Justiça do Maranhão
SINDOJUS- MA	Sindicato de Oficiais de Justiça do Maranhão
SINDOJUS- MG	Sindicato de Oficiais de Justiça de Minas Gerais
SINJUFEGO	Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário Federal no Estado de Goiás
SINTRAJUFE/RS	Sindicato dos Trabalhadores da Justiça Federal do Rio Grande do Sul
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TJMA	Tribunal de Justiça do Maranhão
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 TRABALHO, MODELOS DE GESTÃO E A SAÚDE DO TRABALHADOR	19
2.1 Caracterização das formas exploração pelo trabalho nos diferentes modelos de gestão	19
2.2 O trabalho e suas repercussões na saúde do trabalhador	24
3 O TRABALHO DO OFICIAL DE JUSTIÇA	28
3.1 Breve histórico da profissão	28
3.2 Atribuições de um Oficial de Justiça	32
3.2.1 Jornada de trabalho do Oficial de Justiça	35
3.3 A organização do trabalho do Oficial de Justiça no TJMA	36
3.3.1 Relações de poder	40
4 VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DO OFICIAL DE JUSTIÇA	45
4.1 Vivências de sofrimento	45
4.2 Estratégias de defesa	53
4.3 Vivências de prazer	58
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS	66
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	72
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	73

1 INTRODUÇÃO

O Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA) é órgão que integra o Poder Judiciário estadual maranhense. Segundo dados da Diretoria de Recursos humanos do TJMA (2017), é composto por 112 (cento e doze) comarcas¹, cerca de 327 (trezentos e vinte e sete) magistrados² (entre juízes e desembargadores), aproximadamente 7500 (sete mil e quinhentos) servidores, entre concursados, cargos em comissão e funções de confiança e cedidos de outras instituições. Destes, 566 (quinhentos e sessenta e seis) ocupam o cargo de Oficial de Justiça.

Segundo a Divisão Psicossocial, no segundo semestre de 2015, constavam dos registros desse setor, cerca de 315 (trezentos e quinze) afastamentos (licenças) do trabalho, de Oficiais de Justiça, para tratamento de saúde relacionado a adoecimento psíquico (Depressão, Síndrome do Pânico, estresse laboral, entre outros). Neste mesmo ano, foi a categoria com maior quantidade de servidores afastados do trabalho, em função de adoecimento psíquico e físico relacionado às atividades laborais.

Pelo fato de ser um Órgão público, todo o processo de gestão de pessoal no TJMA é regido pela Lei estadual nº 6.107/1994 (Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Maranhão), mas ainda assim, a rotatividade de trabalhadores (efetivos e/ou comissionados), não é algo incomum, segundo informações da Divisão de Cadastro do TJMA, responsável pelos processos de desligamento (exoneração e destituição de cargos comissionados) de servidores.

Segundo Chiavenato (2010, p. 88) *Turnover* ou rotatividade de pessoal refere-se a relação entre as admissões e os desligamentos de profissionais ocorridos de forma voluntária ou involuntária, em um determinado período.

A rotatividade de pessoal, além de influenciar significativamente os processos e resultados das organizações, é um indicador importante de como estão as relações pessoais entre os trabalhadores e entre estes e a organização.

¹ Segundo o Conselho Nacional de Justiça - CNJ (2016), a comarca corresponde ao território em que o juiz de primeiro grau irá exercer sua jurisdição e pode abranger um ou mais municípios, dependendo do número de habitantes e de eleitores, do movimento forense e da extensão territorial dos municípios do estado, entre outros aspectos. Cada comarca, portanto, pode contar com vários juízes ou apenas um, que terá, no caso, todas as competências destinadas ao órgão de primeiro grau.

² Segundo o Novo Dicionário da Língua Portuguesa (1913), o termo magistrado, do latim *magistratus*, significa empregado, que, na esfera administrativa ou judicial, exerce autoridade delegada pela nação ou pelo poder central. Desta forma, o Presidente da República, Ministros de Estado, os membros de um tribunal (juízes e desembargadores), o Prefeito, o Governador são também magistrados.

Apesar da estabilidade e do Plano de Carreiras, considerados os maiores atrativos para quem ingressa/pretende ingressar no serviço público, a rotatividade e a intenção de rotatividade estão inseridas de maneira significativa no contexto da instituição, não só entre os Oficiais de Justiça, mas também entre os Analistas Judiciários, cujos salários são maiores que os dos citados anteriormente.

Intenção de rotatividade é a probabilidade subjetiva de deixar a organização no futuro próximo e pode ser medida quanto à frequência com que os trabalhadores pensam, planejam e têm vontade de se desligar da organização em que atuam. (SIQUEIRA et al., 1996, p.121 apud PARANAÍBA, 2014, p. 121).

É uma fala frequente entre servidores, inclusive entre Oficiais de Justiça, a intenção de se desligar do Órgão. Assim como a rotatividade, o absenteísmo também é considerado alto entre os servidores, segundo informações da Divisão Médica do TJMA (2016).

Quanto aos Oficiais de Justiça, estes são os que expõem significativa insatisfação em relação à atividade desempenhada. As queixas mais frequentes costumam ser: Carga horária excessiva; agressividade de intimados, secretários judiciais, juízes e advogados; excesso de mandados para cumprir/entregar³; condições precárias no trabalho, inclusive a falta de segurança durante a execução de suas atividades, pressão por produtividade, entre outras.

A escolha dessa categoria de servidores se deve ao fato de serem os mais acometidos por adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, segundo a Divisão Psicossocial do TJMA, no ano de 2015. São frequentes os relatos destes profissionais, quanto às condições de trabalho a que estão submetidos, assim como os questionamentos quanto à postura da instituição em não promover modificações na forma de organização do trabalho, apesar das queixas/adoecimento dos trabalhadores.

A partir desses relatos e da necessidade de buscar alternativas que atenuem o sofrimento desses trabalhadores, no desempenho de suas atividades profissionais, a proposta desta pesquisa é analisar a relação entre a organização do

³ Mandado, segundo Assunção (2007, p.98), é um documento que contém as ordens do juiz referentes a um processo judicial, cujo cumprimento é atribuído, pelo Poder Judiciário de Primeira Instância, ao oficial de justiça avaliador. Segundo Grecco (2006) (novo CPC), consiste na ordem judicial escrita, emanada por autoridade judicial, que prescreve o cumprimento de ato processual a ser executado por oficial de justiça. Tem conteúdos e finalidades específicas, tais como a citação do réu, intimação das partes ou testemunhas, busca e apreensão de objetos, prisão etc.

trabalho e à dinâmica prazer-sofrimento desses servidores, a partir da percepção dos mesmos e da análise do contexto organizacional de suas atividades.

Pretende-se ainda que este estudo possa contribuir para o embasamento de outros estudos relacionados às condições de trabalho e sofrimento de servidores no judiciário maranhense, inclusive porque a quantidade de pesquisas, com esta temática, é incipiente no Maranhão. Há ainda a possibilidade de poder servir de embasamento para a proposição de ações voltadas para a melhoria das condições de trabalho do Oficial de Justiça no judiciário maranhense.

A partir desse contexto, o objetivo do presente estudo foi analisar a organização do trabalho dos Oficiais de Justiça no TJMA e sua relação com a dinâmica prazer - sofrimento destes servidores no desempenho de suas atividades.

A escolha do cargo de oficial de Justiça ocorreu a partir de relatos do cotidiano laboral desses profissionais no Tribunal, durante o lançamento do Projeto Cuidar, de autoria da Divisão Psicossocial do TJMA, cujo objetivo era proporcionar um espaço de escuta para esses profissionais.

Uma peculiaridade do cargo de Oficial de Justiça, em relação aos demais da Instituição, é o trabalho externo, em situações que por sua natureza, são potenciais geradoras de tensão emocional, de forma constante como: desapropriações de terras e afins, conflitos entre vizinhos, intimações, prisões, buscas e apreensões, situações em que as ameaças à saúde física e mental são muito frequentes.

O campo de investigação foi São Luís – MA, incluindo a Central de Cumprimento de Mandados⁴, por ser o local onde ocorre a distribuição de mandados a serem cumpridos pelos Oficiais, assim como é o local onde interessados (ainda) vão em busca de informações sobre processos judiciais. Com a implantação do Processo Judicial Eletrônico, o PJe, os mandados passam, gradativamente, a serem distribuídos por meio eletrônico, o que altera a dinâmica da organização do trabalho, tanto na Central de Cumprimento de Mandados, como na execução das tarefas pelos Oficiais.

Buscando uma visão mais ampliada e realista da relação dos Oficiais de Justiça com seu o contexto de trabalho, na escolha dos sujeitos da pesquisa foram

⁴ Central de Cumprimento de Mandados - Realiza as atividades relativas ao recebimento, à organização, ao acompanhamento e ao cumprimento de todos os mandados judiciais oriundos das Varas da Seção Judiciária.

utilizados os critérios de tempo de serviço nessa atividade e queixa de adoecimento atribuída ao trabalho, pelo profissional, assim divididos:

- a) Dois Oficiais de Justiça em início de carreira, com no máximo três anos de atividade;
- b) Dois Oficiais de Justiça com três a cinco anos de atividade
- c) Dois Oficiais de Justiça com mais de cinco anos de atividade.

Esta divisão buscou obter uma visão ampla, contemplando tanto profissionais em início de carreira como servidores mais experientes, que se supõe já ter desenvolvido estratégias psíquicas de enfrentamento das adversidades do ambiente laboral, principalmente no que se refere ao sofrimento relacionado ao trabalho.

Para a inclusão dos sujeitos na pesquisa, considerou-se ainda os seguintes critérios:

- ✓ Oficiais de Justiça que trabalham em São Luís- MA;
- ✓ Oficiais de Justiça que trabalham na entrega de mandados no ambiente externo à instituição, expostos diretamente a prováveis situações de agressão física e/ou psicológica;
- ✓ Profissionais que tenham apresentado queixas, recorrentes ou não, de adoecimento, posteriores ao início das atividades no cargo de Oficial de Justiça, e atribuídas ao trabalho por estes servidores;

Para a realização dessa análise, foram propostos os seguintes objetivos específicos:

- ✓ Realizar levantamento das principais queixas relatadas por Oficiais de Justiça no desempenho de suas atividades, bem como as de seus gestores;
- ✓ Identificar as vivências de prazer no trabalho dos Oficiais de Justiça;
- ✓ Identificar as vivências de sofrimento no trabalho dos Oficiais de Justiça;
- ✓ Identificar as estratégias de mediação utilizadas pelos Oficiais de Justiça para lidarem com o sofrimento em sua atividade laboral;

Para o alcance dos objetivos mencionados, foram adotados os seguintes procedimentos:

- ✓ Para a realização do levantamento das principais queixas relatadas por Oficiais de Justiça no desempenho de suas atividades, bem como as de seus gestores, foram utilizadas informações dos próprios servidores, bem como daquelas

fornecidas pela Divisão Psicossocial da Instituição, da Diretoria de Recursos Humanos e do Sindicato dos Servidores da Justiça do Maranhão - SINDJUSMA;

✓ Para a identificação das ações voltadas para a saúde destes servidores, desenvolvidas pela instituição, foram utilizadas informações obtidas nas Divisões Psicossocial e Médica do TJMA e dos Oficiais de Justiça. Os dados referentes à Divisão Médica e à Psicossocial não contemplam os registros da Coordenadoria de Serviços Médico, Odontológico e Psicossocial, pois estas informações não são centralizadas, segundo informações da Divisão Médica da instituição.

A escolha destes setores teve a finalidade de identificar as possíveis causas, bem como percentual e variedade, de adoecimento, inclusive psíquico, possivelmente relacionadas à atividade desempenhada no TJMA, relacionando as informações obtidas nos setores mencionados acima com as obtidas juntos aos Oficiais de Justiça, acerca das condições e organização do trabalho na instituição. A participação da Diretoria de Recursos Humanos do TJMA se deu por meio do fornecimento de dados referentes a quantitativos de servidores, afastamentos por motivo de saúde e absenteísmo.

O referencial teórico utilizado foi a Psicologia Sócio-Histórica bem como a Psicodinâmica do Trabalho. A primeira tem sua base teórica no materialismo histórico – dialético, que coloca o homem como um ser transformador da realidade, ao mesmo tempo em que é transformado por ela, numa ação recíproca. Esta transformação é construída historicamente a partir das relações que se estabelecem entre o homem e seu contexto.

A Psicodinâmica do Trabalho busca analisar como o trabalho pode influenciar na saúde e subjetividade do trabalhador, repercutindo como estratégias de defesa, adoecimento e busca de sentido para o trabalho. Neste estudo foi analisada a influência da organização do trabalho na dinâmica prazer–sofrimento do Oficial de Justiça.

Para Mendes (2004), nesta perspectiva da Psicodinâmica, saúde no trabalho não significa ausência de sofrimento, mas o potencial que cada trabalhador possui de utilização dos recursos internos e externos para transformação do sofrimento na busca pelo prazer e realização. Esta dinâmica é marcada pela utilização de estratégias defensivas capazes de mobilizar os trabalhadores de maneira individual ou coletiva, estabelecendo uma relação mais gratificante com o

trabalho e também buscando o reconhecimento, fator essencial no processo de construção da identidade do trabalhador.

A pesquisa realizada foi do tipo qualitativa, buscando compreender as relações entre sujeito e o contexto da organização do trabalho no qual estão inseridos. Essa análise partiu das percepções pessoais dos servidores em relação ao trabalho, assim como a compreensão se deu a partir das relações interpessoais que se desenvolvem no ambiente organizacional do Oficial de Justiça no TJMA.

Conforme Freitas (2002, p. 28)

Trabalhar com a pesquisa qualitativa numa abordagem sócio-histórica consiste, pois, numa preocupação de compreender os eventos investigados, descrevendo-os e procurando as suas possíveis relações, integrando o individual com o social.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi a entrevista semiestruturada. Conforme definição de Minayo (2007, p. 64), entrevista semiestruturada “[...] combina perguntas fechadas e abertas, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada”.

Ainda segundo Minayo (2007), a entrevista é um dos instrumentos mais utilizados no trabalho de campo, devido a sua característica de possibilitar ao pesquisador o acesso a dados denominados primários, aqueles que somente podem ser alcançados a partir da contribuição do sujeito.

O roteiro de entrevista abordou questões referentes a: possíveis impactos do trabalho sobre a saúde; estratégias de defesa frente ao sofrimento no trabalho; organização do trabalho, condições para a execução do mesmo e as relações interpessoais e o prazer e sofrimento causados pelo trabalho.

Os estudos qualitativos com o olhar da perspectiva sócio histórica, ao valorizarem os aspectos descritivos e as percepções pessoais, devem focalizar o particular como instância da totalidade social, procurando compreender os sujeitos envolvidos e, por seu intermédio, compreender também o contexto. Adota-se, assim, uma perspectiva de totalidade que [...] leva em conta todos os componentes da situação em suas interações e influências recíprocas. (ANDRE, 1995, apud FREITAS, 2002, p. 26)

O objetivo foi obter informações que possibilitassem a compreensão da dinâmica prazer-sofrimento e do processo de adoecimento destes servidores, a partir da sua relação com o contexto da organização do trabalho no qual estão inseridos.

As visitas para levantamento de informações ocorreram na Central de Cumprimento de Mandados, em São Luís – MA, no Sindicato dos Servidores da Justiça do Maranhão – SINDJUSMA e nos locais de trabalho de dois entrevistados.

As entrevistas foram realizadas fora do ambiente de trabalho, para resguardar a privacidade dos profissionais. Com exceção de dois dos Oficiais de Justiça, e por opção destes de serem entrevistados no local de trabalho, respeitando a disponibilidade e adequação para os mesmos.

As entrevistas foram conduzidas e gravadas em áudio pela pesquisadora, após a autorização dos sujeitos de pesquisa, aqui identificados por letras (Ex: Oficial/Oficiala A, etc.), obtida por meio do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE).

A coleta de dados contemplou ainda a pesquisa documental e bibliográfica, acerca dos temas: trabalho, prazer-sofrimento, adoecimento relacionado ao trabalho, Oficiais de Justiça, entre outros.

A análise dos conteúdos das entrevistas foi feita a partir do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho que, segundo Mendes (2007, p. 65)

[...] é um modo de colocar o trabalho em análise, é um processo de revelação e tradução dos seus aspectos visíveis e invisíveis, que expressam uma dinâmica particular a cada contexto e que permite o acesso aos processos de subjetivação, às vivências de prazer- sofrimento, às mediações e ao processo de saúde-adoecimento.

Na análise dos dados, além da Psicodinâmica do Trabalho, buscou-se a perspectiva sócio-histórica, buscando relacionar o processo de adoecimento que é construído a partir de relações interpessoais (no trabalho) e profissionais que vem se mantendo historicamente. Relações estas em que o servidor não é apenas passivo, mas que participa da organização do trabalho no qual atua.

Após a transcrição do conteúdo, as entrevistas foram analisadas buscando elementos que permitissem inferir como os servidores vivenciam e como a organização do trabalho os afeta no que se refere ao processo de adoecimento. A análise das entrevistas dos servidores foi complementada pelas informações obtidas nas Divisões Médica e Psicossocial do TJMA; no Sindicato (SINDJUSMA), no que se refere às demandas trabalhistas e judiciais dos Oficiais de Justiça, a partir registros da instituição; nos *sites* do TJMA e outros; em periódicos e artigos sobre a profissão de Oficial de Justiça e trabalho no Poder Judiciário.

Diante do exposto, o presente estudo está dividido em quatro capítulos, assim distribuídos: no primeiro, faz-se uma abordagem acerca do mundo do trabalho, numa perspectiva histórica, e as implicações para a saúde do trabalhador.

No segundo capítulo, faz-se uma caracterização do trabalho do Oficial de Justiça, iniciando com um histórico da profissão, suas mudanças nos diferentes momentos da caracterização da organização do trabalho no Judiciário e como repercute na saúde do Oficial de Justiça, assim como as relações com seus pares e superiores hierárquicos.

No terceiro capítulo, com base nas informações fornecidas pelos profissionais e a partir do referencial da Psicodinâmica do Trabalho, são identificadas algumas das possíveis causas de sofrimento/adoecimento dos Oficiais de Justiça, as maneiras de lidar com as adversidades e as situações de prazer propiciadas pelo trabalho.

Seguem-se a este, as considerações finais, onde se coloca a importância da organização do trabalho na prevenção/diminuição do sofrimento/adoecimento do trabalhador, bem como a necessidade de um espaço de fala e escuta na instituição, onde possam expor/debater sobre estas e outras questões.

A expectativa em relação a este estudo é que possa de fato contribuir para a discussão, entre Oficiais e entre estes e a instituição, sobre alternativas para amenizar a situação atual de sofrimento/adoecimento dos servidores, inclusive a partir dos impactos que o sofrimento pode causar na prestação do serviço no Judiciário.

2 TRABALHO, MODELOS DE GESTÃO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

2.1 Caracterização das formas de exploração pelo trabalho nos diferentes modelos de gestão

Com a evolução do conceito de trabalho, surge a necessidade de criação de modelos de gestão que atendam às exigências do sistema econômico capitalista. Estes novos modelos gerenciais trazem também novas formas de organização do trabalho no ambiente organizacional.

Na década de 1970, com a crise do fordismo, sistema produtivo que esteve vigente na indústria durante quase todo o século XX, caracterizado pela produção em massa de mercadorias, com uma estrutura homogênea e fortemente verticalizada, inicia-se um processo de transição de um modelo bem rígido para um chamado de produção flexível, o toyotismo.

Desenvolvido por Henry Ford (1862-1947), esse modelo de organização do trabalho teve como campo de experimentação a planta fabril da Ford Motor Company, por muito tempo a maior fabricante de veículos automotores do mundo. Incorporando e desenvolvendo os dispositivos organizacionais tayloristas, o *Fordismo* inaugurou a organização do trabalho para produção em massa [...]. A ideia central é padronizar os produtos e fabricá-los em uma escala imensa, da ordem de centenas ou milhares por dia, de modo a reduzir e contrabalancear os custos de produção pelo aumento do consumo. (SABIÁ, 2014, p. 2)

O modelo toyotista, idealizado pelo engenheiro japonês Taiichi Ohno, desenvolveu-se no Japão, entre os anos de 1950 e 1970, por meio da montadora Toyota. Diferentemente do fordismo, caracterizado pela produção em massa, no modelo toyotista, a produção é voltada e conduzida diretamente pela demanda, em uma estrutura menor, com intensa exploração da força de trabalho, pequenos grupos de empregados, polivalentes, que devem produzir em menor tempo e melhor qualidade possíveis.

Como características essenciais do toyotismo destacam-se: a produção ajustada à demanda do mercado; o sistema *just-in-time*⁵ (produzir somente o necessário, sem desperdícios, no tempo certo); os Círculos de Controle da Qualidade (CCQ's) para garantir a alta qualidade dos produtos; o trabalhador polivalente; relação hierárquica estruturada horizontalmente entre os trabalhadores,

⁵ Baseia-se no princípio de que todo o circuito produtivo ou todas as fases da produção devem se desenvolver na mais perfeita sintonia. O funcionamento desse sistema é condicionado pelo mercado, isto é, o que será produzido (quantidade e modelo) é aquilo que o mercado demanda. (ROCHA, 2010, p.12)

por meio de equipes, onde os próprios trabalhadores controlam a si próprios e uns aos outros, com base em metas e objetivos fixados previamente pela chefia.

O toyotismo tinha como elemento principal a flexibilização da produção. Ao contrário do modelo fordista, que produzia muito e estocava essa produção, no toyotismo só se produzia o necessário, reduzindo ao máximo os estoques [...] Essa flexibilização tinha como objetivo a produção de um bem exatamente no momento em que ele fosse demandado, no chamado *Just in Time*. Dessa forma, ao trabalhar com pequenos lotes, pretende-se que a qualidade dos produtos seja a máxima possível. Essa é outra característica do modelo japonês: a Qualidade Total. (ANTUNES, 2002, p. 5).

Quanto à organização do trabalho no toyotismo, um sistema onde as máquinas funcionam independentes da supervisão humana, o que possibilita que um só operário opere várias máquinas, com diferentes finalidades, ao mesmo tempo, surge o que alguns autores chamam de desespecialização e polivalência, pois diferente do fordismo, onde a cada operário era atribuída uma função/máquina específica, os operários devem/ passam a ser multifuncionais, operando equipamentos diversos simultaneamente.

A hierarquia, antes exercida da chefia diretamente para o funcionário, passa a ser comandada por equipes, que devem cumprir as metas estabelecidas pela chefia. Esta nova forma de comando faz com que os trabalhadores passem a cobrar e monitorar entre si, o cumprimento das metas da empresa. Este modelo de gestão estimula a competição entre os trabalhadores e dificulta o diálogo entre estes, que estão empenhados em alcançar (muitas vezes, com muito esforço físico e intelectual) os objetivos da empresa, como se fossem seus próprios objetivos.

O trabalhador sofre todos os estresses do risco da atividade econômica, quando estes, pelo princípio justtrabalhista da alteridade, deveriam ser suportados pelo empresário. A sujeição do trabalhador “ao espírito Toyota, à família Toyota [...]. É mais intensa e qualitativamente distinta daquela existente na era do fordismo, movida centralmente segundo uma lógica mais despótica. No toyotismo, a sujeição é mais consensual, mais envolvente, mais participativa, em verdade, mais manipulatória. (SABIÁ, 2014, p. 4).

Segundo Siqueira e Mendes (2009), o gerenciamento mais voltado para tarefa e menos para pessoas, pode tornar o trabalho mais precário, desmotivando o trabalhador e fazendo com que as tarefas laborais pressionem cada vez mais o indivíduo, dificultando a criação de espaços de diálogo e de exercício da criatividade. A organização faz uso de determinadas operações no sentido de alcançar maior comprometimento afetivo do indivíduo, ou seja, joga-se com o amor, com a afetividade, de modo a adequar o indivíduo às propostas da empresa.

Neste sistema onde custos e desperdícios devem ser eliminados ao máximo, trabalhadores devem ser polivalentes, a redução do número de operários é uma realidade, causada também pela introdução da tecnologia de forma intensa (máquinas) que tem como consequência, entre outras, o desemprego, o acúmulo de tarefas que não vem acompanhado com o aumento de salários, o trabalho precário, os subempregos e todas as consequências psicossociais desta nova forma de organização do trabalho introduzida pelo sistema toyotista.

Trata-se de uma nova forma de gestão e consumo da força de trabalho que traz sérias consequências para suas condições de vida, de trabalho e de saúde [...] imbricado a esse processo, está havendo uma verdadeira “captura” da subjetividade do trabalhador, destacando que o que se busca “capturar” “[...] é o pensamento do trabalhador, operário ou empregado, integrando suas iniciativas afetivo-intelectuais nos objetivos da produção de mercadorias”, o que ocorre não apenas na esfera produtiva restrita do local de trabalho, mas também nas instâncias socioreprodutivas. (ARNAUD, 2016, p. 111)

Segundo Gounet (1999), embora possa parecer que o modelo toyotista de produção valorize mais o trabalhador do que os modelos anteriores, tal impressão é uma ilusão. Na realidade da fábrica, o que ocorre é o aumento da concorrência entre os trabalhadores, que disputam melhores índices de produtividade entre si. No modelo de gestão toyotista, as condições de estresse a que são submetidos os trabalhadores são, por vezes, alarmantes.

A forma de organização do trabalho no sistema toyotista, chamada por alguns autores de administração *by stress* (por tensão), com suas características organizacionais (polivalência, produção just-in-time, círculo de controle de qualidade, dentre outros) podem ser bastante prejudiciais ao trabalhador, na medida em que os submetem a um nível de estresse (físico e mental) elevado e constante, induzem à competição entre os mesmos, prejudicando as relações interpessoais, fragilizando/dificultando reações dos trabalhadores a essa forma de organização de trabalho, que produzem como consequência, inclusive, o funcionamento do sistema, mas também o sofrimento psíquico desses trabalhadores.

Nesse sentido, polivalência, multifuncionalidade, trabalho em equipe, Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), são instrumentos de apropriação do componente intelectual do trabalho ao mesmo tempo em que servem de elementos para a difusão de uma cultura de motivação no âmbito da empresa.

Segundo Siqueira e Mendes (2009, p. 245), por mais que os modelos gerenciais possam ser percebidos como neutros e não ideológicos, são carregados

de uma carga de dominação, que não é tão facilmente percebida pelos que estão inseridos nos processos produtivos e administrativos.

O modelo de produção toyotista contribuiu para a instauração de uma realidade desfavorável para o trabalhador na medida em que intensifica a exploração pelo trabalho por meio da polivalência, do controle do ritmo de trabalho por meio de luzes (administração by stress), da automação, da subcontratação e do controle exercido entre trabalhadores.

Para Gounet (1999), como efeitos da subcontratação estão: nível salarial 30 a 50% mais baixo; horas extras mais frequentes; piores condições de trabalho e relações sociais cada vez menos humanizadas.

De uma forma geral, a terceirização consiste na atitude (ou reação) das empresas em retirar partes de seus processos (antes administrados e conduzidos sob sua total tutela) e repassá-los a outras empresas, em geral, prestadoras de serviços. Com esta atitude a moderna administração visa “enxugar” a empresa, de modo que ocorre uma bipolarização e em dois segmentos: um núcleo onde atuam os próprios funcionários da empresa, voltados para a atividade fim; e outro, denominado de periférico, onde trabalham pessoas que normalmente não têm vínculo empregatício com a empresa (atividades meio). Incluem-se nesta faixa os terceirizados, os contratados por tempo determinado e os estagiários. Tais trabalhadores, geralmente, percebem salários menores e não têm garantia de emprego fixo (na empresa) e atuam nas atividades consideradas não-nucleares, não fim. (DRUCK, 1999, p. 2)

Na medida em que alguns autores consideram a terceirização como subcontratação ou como variação desta, e que este tipo de contratação é largamente utilizado na administração pública, por meio de processos de licitação, regidos por lei, cria-se um ambiente favorável à aplicação do modelo de gestão toyotista, na medida em que este opera na mesma perspectiva da administração pública, no que diz respeito à produção/contratação de prestadores de serviços com melhor qualidade e menor custo. Segundo Sabiá (2014, p. 5), o uso crescente da terceirização tem sua origem nas grandes redes de subcontratações toyotistas.

A necessidade de se adaptar a um momento econômico instável, na década de 1970, a introdução da automação, da robótica no ambiente organizacional como um todo, trouxe modificações não só nos processos produtivos, mas também nas relações sociais no trabalho. Essas modificações não ficaram restritas ao setor privado da economia, mas estenderam-se à administração pública.

Segundo Druck (1999), a terceirização começou a ganhar expressão no capitalismo mundial a partir dos anos 1980. No Brasil, os programas de terceirização, de qualidade total, entre outras práticas de gestão empresarial do

modelo toyotista, foram incorporados, durante a década de 1990, em praticamente todos os setores da economia privada expandindo-se sistematicamente também no setor público.

Para além da questão econômica, o que pode ser observado cada vez mais, inclusive nos discursos, mas também na prática, dos setores de gestão de pessoas de instituições públicas, é a importação/implantação de práticas de gestão próprias do sistema toyotista, como a automação, o estímulo (por meio de treinamentos) à polivalência de servidores, redução de pessoal, estabelecimento de metas e bonificação pelo cumprimento das mesmas, estímulo à competição entre servidores, sem que haja uma adaptação destas práticas às peculiaridades econômicas, trabalhistas, jurídicas, entre outras, da administração pública.

O reflexo comum, tanto para o setor público quanto para o privado, é o prejuízo para o trabalhador/servidor com a intensificação da exploração do trabalho.

O toyotismo - sistema de trabalho adotado pelo TRT-23 desde agosto do ano passado, de modo não oficial - vem suscitando críticas e preocupação entre os Servidores. Apresentado como um modelo inovador de organização do trabalho, já se avalia que, na prática, o toyotismo simplesmente proporcionou um aumento da carga de trabalho dos Servidores. Os técnicos passaram a desempenhar funções de analistas sem nenhum retoque no salário, aumentando e contribuindo para o desvio de função. Depois da terceirização, do trabalho voluntário e de outras práticas adotadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, os Servidores já avaliam que o toyotismo foi a última maneira encontrada pelo Tribunal para atender à demanda crescente de trabalho nas varas de sua jurisdição, sem desembolsar nenhum dinheiro a mais por isso e forçando os Servidores a um regime de produtividade, através de metas. (PERLATO, 2011, p. 1)

No âmbito do Judiciário brasileiro, o processo de reforma nos processos de gestão iniciou-se no ano de 2004, onde o principal objetivo, segundo a Emenda Constitucional nº 45/2004, era a modernização com vistas a flexibilizar a estrutura rígida e burocrática deste Poder, no sentido de combater a sua morosidade, ineficiência e falta de transparência (BRASIL, 2004).

Nesse contexto, foi criado o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão integrante do Poder Judiciário, com função de fiscalizar e controlar a atividade jurisdicional. Assim, as principais diretrizes da reforma do Judiciário são: o planejamento estratégico e a proposição de políticas; modernização tecnológica; ampliação do acesso à justiça e garantia do respeito às liberdades públicas e execuções penais, a serem implementadas por um plano de metas que define

indicadores de eficiência, de produtividade e de qualidade para o referido Poder, com o objetivo de torná-lo mais efetivo.

Nesse contexto, Di Pietro (2002) refere-se ao princípio constitucional da eficiência, que objetiva não somente desrespeito ao modo de “organizar, estruturar [e] disciplinar a Administração Pública” no sentido de alcançar melhores resultados, mas também envolve o modo de atuação do agente público, “do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições”.

Sob o controle e fiscalização rígidos do CNJ, a cobrança por melhores resultados, além de mudanças importantes nas estruturas dos órgãos, trazem algumas implicações para a organização do trabalho no Judiciário, assim como repercutem na saúde dos servidores.

Segundo Ribeiro (2009), nos anos 2000, no Judiciário, surgem com maior frequência problemas de insatisfação no trabalho e adoecimento dos servidores, ocorrendo uma grande incidência de traumas e adoecimentos decorrentes das relações de trabalho autoritárias e estressantes.

Algumas dessas formas de repercussão do trabalho na saúde/subjetividade do trabalhador serão abordadas no tópico seguinte.

2.2 O trabalho e suas repercussões na saúde do trabalhador

Lancman e Sznelwar (2008) colocam que o trabalho tem, inclusive, uma função psíquica, sendo um dos importantes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade.

Quando estes processos não ocorrem ou estão prejudicados, abre-se espaço para o sofrimento e, talvez, posteriormente, para as descompensações psicopatológicas. Isso contribui para a compreensão de como são desencadeados os danos à estrutura psíquica dos trabalhadores pela organização do trabalho em suas novas formas no mundo contemporâneo.

Segundo Segre (1997, p. 539), a Organização Mundial de Saúde (OMS) define saúde não apenas como a ausência de doença, mas como a situação de perfeito bem-estar físico, mental e social.

Para a psicodinâmica do trabalho, o sofrimento e as defesas no trabalho (individuais ou coletivas) desempenham um papel fundamental de articular a saúde

e a patologia, não sendo assim considerados como patológicos, mas como alternativas possíveis na busca pela saúde; nessa perspectiva, o saudável é tomado como o resultado "de um compromisso entre o sofrimento e as estratégias de defesas individuais e coletivas num movimento pela manutenção da saúde" (Mendes, 2007, p. 42)

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

Iamamoto (2001, p. 71) ratifica que,

Realizar trabalho é consumir produtivamente um desgaste das atividades vitais do indivíduo durante um determinado tempo, no qual está implicada a totalidade da pessoa individual [...] suas capacidades, emoções, ritmos do corpo, faculdades da mente, sua atenção, sua personalidade, seus sentimentos.

No entanto, apesar da organização do trabalho dificultar ou facilitar a transformação do sofrimento em sofrimento criativo ou patogênico, o homem é sempre ativo e dinâmico, e, se saudável, deve sempre, em grupo ou individualmente, procurar soluções para conseguir superar a angústia e as dificuldades.

Segundo Tavares (2003, p. 15),

O trabalho, enquanto necessidade humana aparece como um dos elementos mediadores desta relação entre homem e sociedade, por meio do qual este homem realiza ações sociais, regulando-as de acordo com possibilidades e necessidades percebidas nele próprio e em seu ambiente, ou é impedido de tal feito, em decorrência de uma organização de trabalho rígida e hétero determinada.

Merlo et al. (2012) afirmam que há uma perda significativa na qualidade de vida de servidores submetidos à formas de organização e gestão do trabalho muito rígidas, motivada por sofrimento psíquico e adoecimento físico.

Sobre a gênese dos processos de sofrimento/adoecimento de servidores do Judiciário, Vabo (2007) coloca que as patologias sociais da sobrecarga, violência e servidão voluntária no mundo do trabalho, resultam do contínuo embate das

peças com seus ambientes de trabalho. A impossibilidade de lidar com as adversidades e o sofrimento – decorrentes da organização do trabalho – pode levar à anestesia e à insensibilidade ao próprio sofrimento e ao dos outros, processo que pode se intensificar a ponto de ser compartilhado pelo grupo.

A partir da análise dos impactos causados pela reestruturação produtiva na estrutura social do serviço público, Alves e Palmela (2011, p. 50), destacam que a ofensiva capitalista não compreende somente o enxugamento da máquina pública, mas diz respeito, sobretudo “a inovações tecnológicas e organizacionais de impacto, isto é, à introdução de novas tecnologias e “choque de gestão” que intensificam o trabalho estranhado com perdas e danos irreparáveis à saúde do trabalhador”.

Ao analisar as repercussões do trabalho na vida/ saúde dos trabalhadores do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP), Delía e Seligmann-Silva (2014) destacam: a ampliação das demandas para o Judiciário, sem o aumento do quantitativo de servidores e sem uma reestruturação do Órgão para atender às transformações econômicas, políticas, sociais e culturais em curso; a descrença na instituição pública e, conseqüente, desvalorização da função do trabalho público na sociedade moderna; a escassez de funcionários e a morosidade causada também pelo excesso de burocrática na implementação de concursos para ampliação dos quadros, dentre outros fatores mais relacionados à organização do trabalho, como alguns dos elementos que possibilitam a compreensão da relação saúde – trabalho – adoecimento do servidor no TJSP.

Segundo pesquisa realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Justiça Federal do Rio Grande do Sul (SINTRAJUFE/RS), em parceria com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), no ano de 2012, com 78 (setenta e oito) servidores do Judiciário Federal daquele Estado, 50,7% dos Oficiais de Justiça, atuantes na Central de Mandados da Justiça Federal de Porto Alegre, apresentavam Distúrbios Psiquiátricos Menores (estresse, ansiedade, Depressão, neuroses, etc.). (MERLO et al., 2012).

Participaram da pesquisa, 78 (setenta e oito) servidores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, entre Oficiais de Justiça da Central de Mandados de Porto Alegre; servidores de gabinetes do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e dos Juizados Especiais Federais. Para a avaliação dos trabalhadores, foi utilizado o teste Self Reporting Questionnaire 20 (SRQ-20), desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde, que tem sido utilizado para mensuração de nível de suspeição de

transtornos mentais em estudos brasileiros, especialmente em grupos de trabalhadores.

Segundo o Ministério de Saúde (BRASIL, 2001, p. 161),

Os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores. As ações implicadas no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, produzindo disfunções e lesões biológicas, mas, também, reações psíquicas às situações de trabalho patogênicas, além de poderem desencadear processos psicopatológicos especificamente relacionados às condições do trabalho desempenhado pelo trabalhador.

Para compreender a relação trabalho – saúde – adoecimento dos servidores do Judiciário, mais especificamente o Oficial de Justiça, foco deste estudo, é necessário que seja conhecida a organização do trabalho bem como a relação que estes têm com o trabalho no contexto organizacional e fora dele, sendo o trabalho externo, uma peculiaridade do trabalho desta categoria profissional. É o que será tratado no tópico que segue.

3 O TRABALHO DO OFICIAL DE JUSTIÇA

3.1 Breve histórico da profissão

Os nomes “cartão de visita da Justiça”, “porta-voz da justiça”, *longa manus* (*braço que leva à justiça*) do juiz, o “*pernas legis*” (“pernas da lei”) são alguns dos termos utilizados por juristas, juízes e os próprios profissionais quando se referem ao Oficial de Justiça. Estes termos refletem também à identificação destes trabalhadores com a função que desempenham, a de auxiliares da justiça, segundo os mesmos.

[...] *nós somos os olhos do juiz* [...] (Oficiala B)

[...] *posso afirmar que a justiça não andaria sem o Oficial de Justiça, pois ele é a ponta da lança* [...] (Oficial C)

Segundo Pires (1998, p. 19), a carreira do Oficial de Justiça tem sua origem, no Direito Hebraico (séc. II e III d.C.), quando Juízes de Paz (ou *suphetas*) encarregavam Oficiais de executar sentenças proferidas no processo penal, ainda que não houvesse especificação clara de suas funções no processo civil. Portando um longo bastão, competia ao Oficial, a prisão do acusado, logo após a expedição da sentença condenatória.

No século VI (d.C.), as funções que atualmente são desempenhadas pelos Oficiais de Justiça eram de responsabilidade dos *Apparitores* e *Executores*. Cada um tinha funções particulares de acordo a natureza dos poderes do juiz ao qual estava vinculado.

[...] O legislador romano criou órgãos para ajudar *apparitores* e *executores* no cumprimento das sentenças. Assim sendo, o Direito Romano, inicialmente, na fase das ações da lei, o chamamento do réu a juízo ficava a cargo do próprio autor, seguindo a Lei das XII Tábuas. No século V d.C., porém, generalizou-se a citação por *libellus conventionis*⁶, que era executada pelo executor, o qual recebia do réu as *sportulae* (custas) proporcionais ao valor da causa. O réu, ao refutar a pretensão do autor, fazia chegar ao conhecimento deste o seu *libellus contradictionis*⁷, por intermédio do *executor*. (PIRES, 1998, p.19).

Por volta do século XII, grupos de juízes itinerantes, de confiança do rei, percorriam a Inglaterra medieval para julgar processos de interesse da Corte. Antes da chegada dos juízes, era enviado um mandado ao governante local para que este convocasse, em determinado dia, os homens mais importantes da região. É na

⁶ Documento que servia como citação formal contendo as alegações do autor, entregue por este ao juiz, que o entregava ao réu.

⁷ Documento levado pelo *executor* ao conhecimento da autor que contendo as contestações do réu às alegações do autor.

Idade Moderna, com a formação dos Estados nacionais, que o Oficial de Justiça passa a ter funções mais bem definidas.

As transformações no trabalho do Oficial de Justiça ocorreram de acordo com o contexto sócio-histórico de cada sociedade. Na França havia: os oficiais judiciários, que podem ser comparados aos escrivães, na atualidade; e os *huissiers*, que eram os Oficiais de Justiça, com função semelhante aos dias atuais.

Com a fundação da monarquia portuguesa, surgem as nomenclaturas: meirinho ou *merinus* e meirinho-mor. O primeiro era o Oficial de Justiça, que exercia as funções de oficial dos ouvidores e dos vigários gerais, e o segundo era o magistrado.

Segundo Pires (2001, p. 14):

O termo português meirinho veio do latim *maiorinus*, derivado de maior, *magnus*, significando grande. Assim, embora pareça que seja um termo pejorativo ou diminutivo ao passar a ideia de reduzir a importância do Oficial de Justiça como simples mensageiro ou escudeiro, tratava-se de um adjetivo respeitável àquela época, sendo também uma denominação atribuída ao Corregedor nomeado pelo rei.

A nomeação do primeiro meirinho-mor do reino (o magistrado mais importante da vila, cidade ou comarca), ocorre no reinado de D. Afonso II, rei de Portugal. O meirinho-mor era encarregado de garantir a intervenção do poder real na esfera judicial, na área de jurisdição determinada pelo rei. Os meirinhos (Oficiais de Justiça) ficavam à disposição do magistrado, incumbidos do cumprimento de suas ordens, durante as diligências.

Desde o ano de 1603 até o final do século XIX, as estruturas administrativas e jurídicas de Portugal eram regidas pelas Ordenações Filipinas⁸.

Segundo Montagnoli (2011, p. 53),

Compreendidas essas relações entre a legislação e as vicissitudes do seu contexto histórico, passa-se a abordar as Ordenações Filipinas (1603) a fim de refletir sobre a organização social lusitana do século XVII. Na sociedade portuguesa do século XVII, regida politicamente pela monarquia, cabia ao rei ordenar as relações pessoais individuais e coletivas, inclusive nas colônias. Os regulamentos por ele elaborados não estavam descolados da realidade, mas, ao contrário, expressavam condutas e comportamentos. Publicada com o pomposo título de “Ordenações e leis do reino de Portugal, 54 recopiladas por mandado do muito alto, católico e poderoso rei dom Felipe, o primeiro”.

⁸ O livro I delinea as atribuições, direitos e deveres dos magistrados e oficiais da Justiça; no segundo livro estão definidas as relações entre o Estado e a Igreja, os privilégios desta última e os da nobreza, bem como os direitos fiscais de ambas; o terceiro trata das ações cíveis e criminais; o livro IV determina o direito das coisas e das pessoas, estabelecendo as regras para contratos, testamentos, tutelas, formas de distribuição de aforamento de terras etc.; e o último livro é dedicado ao direito penal, estipulando-se os crimes e suas respectivas penas

As atribuições do Oficial de Justiça, ainda chamado meirinho, constam no Livro I, título 17, das Ordenações Filipinas (ALMEIDA, 1870, p. 46).

O Meirinho Mor deve ser homem muito principal e de nobre sangue, que as cousas de muita importância, quando lhe per Nós forem mandadas, ou per nossas Justiças requeridas, possa bem fazer [...] ao Meirinho Mor pertence pôr de sua mão, hum Meirinho, que ande continuamente na Corte, o qual será seu escudeiro de boa linhagem, e conhecido por bom, e posto per nossa *auctoridade*, e de que tenhamos conhecimento, para o aprovar por pertencente para servir no dito *Officio*.

O Oficial de Justiça era chamado de "meirinho que anda na corte", uma referência à forma como o trabalho era executado, ou seja, a cavalo ou andando. Era dever do Oficial de Justiça, o uso de armas durante o trabalho. Neste período (colonial), atuava tanto nas execuções penais (meirinhos das cadeias) como civis (meirinhos das execuções), realizando penhoras e diligências relacionadas à Execução Fiscal, trabalhando sempre bem próximo ao juiz.

Conforme o título 57 do Livro I das Ordenações Filipinas (ALMEIDA, 1870, p. 102),

Ordenamos que [...], meirinhos *dante elles*, cada hum destes seja obrigado a ter, e tenha continuamente consigo couraças e capacete, lança e adarga (escudo oval de couro), para quando cumprir nas cousas de seus *Officios* e por bem da Justiça, com as ditas armas servirem, ou em qualquer outra cousa, em que por nosso serviço lho mandarmos...sob pena de qualquer destes aqui declarados, que as ditas armas não tiver, perder por o mesmo caso seu *Officio*, para o darmos a quem houvermos por bem.

Atualmente, o porte de arma⁹ é uma reivindicação desses profissionais já há algum tempo. A justificativa é o risco inerente à profissão e a expectativa de que a arma possa trazer alguma segurança em situações de perigo. Ainda que a Polícia Federal brasileira, por meio de Instrução Normativa (IN), reconheça a atividade do Oficial de Justiça (execução de ordem judicial) como potencialmente perigosa, o que poderia justificar o deferimento do pedido de aquisição e porte de arma, na prática frequente ocorre o indeferimento dos pedidos. Aqueles que obtêm "êxito", ocorre por via judicial (Mandado de Segurança).

⁹ Art. 10 da lei 10.826/2003 - A autorização para o porte de arma de fogo de uso permitido, em todo o território nacional, é de competência da Polícia Federal e somente será concedida após autorização do Sinarm.

Art. 18, IN nº 023/2005-DG/DPF, do Departamento de Polícia Federal – Ministério da Justiça, de 1º.9.2005 - §2º São consideradas atividade profissional de risco, nos termos do inciso I do § 1º do art.10 da Lei nº 10.826 de 2003, além de outras, a critério da autoridade concedente, aquelas realizadas por: I – servidor público que exerça cargo efetivo ou comissionado nas áreas de segurança, fiscalização, auditoria ou **execução de ordens judiciais**.

Não é consenso entre os profissionais que a arma possa trazer segurança. Alguns acreditam que possa aumentar os riscos a que o profissional está exposto, principalmente nos frequentes momentos de tensão emocional, inerentes à profissão.

[...] O porte de arma é algo que lutamos para conquistar porque seria uma forma de se proteger mais [...] (Oficiala B)

[...] A permissão para usar arma é algo que precisa ser pensado com muita cautela. Pode ser muito perigoso. É muita tensão o tempo todo. Nem todos estão preparados [...] (Oficial C)

No Brasil, o Oficial de Justiça surge em 1534, na Capitania de Pernambuco, com a função de auxiliar o ouvidor ou os juízes ordinários nas funções de justiça. Era nomeado pelo Capitão – mor.

No período imperial no Brasil, a nomeação, assim como a demissão, destes profissionais era de competência dos juízes, que consideravam os Oficiais como homens de extrema confiança. Cada vez mais vinculado ao Poder Judiciário e com o início do período republicano, as atribuições dos Oficiais de Justiça vão sendo gradativamente incorporadas nos Códigos Processuais estaduais, até chegarem aos Códigos de Processo Civil, Penal e posteriormente, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Importante ressaltar que a nomenclatura “meirinho” é rejeitada por alguns Oficiais de Justiça que, segundo Araújo (2000, p. 1), deixa de existir com a Constituição Brasileira de 1824. Sentem-se desvalorizados com o termo por acreditarem que não contempla a responsabilidade e importância do ofício de cumprir uma Ordem Judicial.

A própria Constituição do Império de 1824, em seu artigo 156, já trazia a nomenclatura “officiaes de justiça”. O “Meirinho”, assim como o “Meirinho - Mor” passaram a ser, apenas uma referência histórica a antigos funcionários da justiça da época do Brasil Colônia. Não tendo sido recepcionadas suas nomenclaturas na nova Ordem Republicana

Segundo Pires (2001, p. 14):

Desde então, com o passar dos anos, muitas palavras e expressões caem em desuso. O termo meirinho, embora tenha significado respeitável e seja reconhecido pelo seu passado, dá uma impressão diminutiva quando é mencionado. Já o termo Oficial de Justiça parece alojar ética, dinamismo, coragem e dignidade e outras qualidades inerentes a este profissional respeitável.

O trabalho do Oficial de Justiça passou por algumas transformações ao longo do tempo, de acordo com cada contexto histórico, mas é notório que este

trabalho, assim como nos dias atuais, é fortemente vinculado ao trabalho do juiz, mesmo quando o Oficial não trabalha cotidianamente fora dos tribunais. Esta dependência do trabalho do juiz em relação ao do Oficial de Justiça é um elemento importante de valorização do próprio trabalho pelo Oficial (“olhos do juiz”, “o porta voz de justiça”), assim como pode ser uma causa importante de sofrimento quando este trabalho não é reconhecido pelo magistrado/instituição.

O que se torna repudiável e inaceitável é o que acontece dentro do Poder Judiciário: alguns magistrados, diretores de secretarias, diretores de varas judiciais e chefes de setores, na maioria das vezes despreparados para exercer a função, **por deterem o poder**, assediam covardemente servidores e servidoras, colegas de trabalho que adoecem e passam a prestar um serviço público ineficiente à sociedade, causando prejuízo à administração e à família. Para exemplificar, dentre tantos casos que ocorrem rotineiramente, há o **diretor que xingou o Oficial de Justiça de “jumento doido”, pelo fato de ele ter interrompido sua fala, acrescentando que quando o chefe está falando, o “jumento” deve sempre baixar a orelha; e do Diretor de Vara Federal que afirmou não se preocupar com doenças de servidores e servidoras, porque o importante é alcançar as metas impostas.** (SINJUFEGO, 2017, grifo do autor)¹⁰

Além do não reconhecimento da importância do ofício desempenhado, há ainda as relações interpessoais e a organização do trabalho institucional, influenciados pelo modelo gerencialista/produtivista, com hierarquia (no sentido de obediência) bem delimitada no Poder Judiciário, que podem ser agravantes para o estabelecimento de situações de sofrimento/adoecimento.

Diante o exposto, faz-se necessário conhecer o trabalho do Oficial de Justiça, suas atribuições e sua relação com os objetivos da instituição, visando o entendimento dos impactos dessa relação nas vivências de prazer e sofrimento do servidor.

3.2 Atribuições de um Oficial de Justiça

O Oficial de Justiça, ou Oficial de Justiça Avaliador¹¹, é um servidor público vinculado ao Poder Judiciário, estadual ou federal. Quanto à hierarquia, está diretamente subordinado ao juiz-diretor do foro, trabalhando, em regra, fora da sede do juízo e detém fé pública. A forma de ingresso na carreira é por meio de concurso

¹⁰ Disponível em: <<http://www.sinjufego.org.br/noticia/o-assedio-moral-no-poder-judiciario-que-destroi-a-vida-dos-servidores>>

¹¹ Na esfera federal de Governo, o cargo de Oficial de Justiça recebe a nomenclatura de Analista Judiciário – Área Judiciária, especialidade: Oficial de Justiça Avaliador Federal, para o qual é exigido curso Superior em Direito – Bacharel.

público. A escolaridade exigida para o cargo pode ser nível médio, nível superior em qualquer área ou Bacharel em Direito¹².

Segundo o Art. 149 do Código de Processo Civil brasileiro, lei 13.105 de 16 de março de 2015, “são auxiliares da Justiça, além de outros cujas atribuições sejam determinadas pelas normas de organização judiciária, o escrivão, o chefe de secretaria, **o oficial de justiça [...]**” (BRASIL, 2015, grifo nosso).

As atribuições do Oficial de Justiça estão previstas nos artigos 143 e 154, do Código de Processo Civil (CPC) de 1973 e no Novo Código de Processo Civil (NCPC)¹³, respectivamente. Entre as atribuições estão: intimações; penhoras; prisões; reintegrações de posse de bens móveis e imóveis; imissões/manutenções de posse; buscas e apreensões de bens e de pessoas; arrestos; despejos; sequestros de bens; conduções coercitivas; nunciações de obra nova; separações de corpos. E ainda auxiliar o juiz em qualquer local no qual se pratique atos referentes ao processo judicial.

Art. 154. Incumbe ao oficial de justiça:

- I - Fazer pessoalmente citações, prisões, penhoras, arrestos e demais diligências próprias do seu ofício, sempre que possível na presença de 2 (duas) testemunhas, certificando no mandado o ocorrido, com menção ao lugar, ao dia e à hora;
- II - Executar as ordens do juiz a que estiver subordinado;
- III - Entregar o mandado em cartório após seu cumprimento;
- IV - Auxiliar o juiz na manutenção da ordem;
- V - Efetuar avaliações, quando for o caso;
- VI - Certificar, em mandado, proposta de autocomposição apresentada por qualquer das partes, na ocasião de realização de ato de comunicação que lhe couber. (OAB, 2015, p. 158)

Segundo Pinho (2015, p. 2):

Os auxiliares da justiça podem se classificar quanto à sua prescindibilidade, em imprescindíveis ou essenciais, como é o caso do escrivão e do **oficial de justiça. São aqueles cuja presença se faz obrigatória sempre para que o processo aconteça.** E prescindíveis ou eventuais, cuja presença se faz obrigatória apenas quando surja circunstância a justificar sua atuação, como é o caso do perito, intérprete etc., já que nem todo processo necessitará de perícia ou versão para o idioma oficial. (grifo nosso)

O salário inicial deste profissional, excluídos benefícios, indenizações e gratificações, podem sofrer grandes variações de um Estado para outro. Entre os

¹² A Resolução Nº 48, de 16 de dezembro de 2007, dispõe sobre a exigência, como requisito para provimento do cargo de Oficial de Justiça, da conclusão de curso superior, preferencialmente em Direito. Foi revogada por meio da Resolução Nº 119 de 28/09/2010 (Dispõe sobre a revogação da Resolução nº 48, de 16 de dezembro de 2007, alterada pelo Ato Normativo 0007097-66.2009.2.00.0000, julgado na 96ª Sessão Ordinária, em 16 de dezembro de 2009).

¹³ Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.

adicionais que podem ser recebidos pelo Oficial de Justiça, dependendo do órgão/esfera na qual atua estão: auxílio alimentação, indenização de transporte, reembolso de diligência por quilometragem, gratificação por produtividade, adicional por escolaridade, auxílio risco de vida/adicional de periculosidade, auxílio de custas, gratificação por exercício e triênios. O salário ainda é uma causa importante na escolha por esta carreira.

Entre os motivos que trazem satisfação com o trabalho de Oficial de Justiça, apontados por servidores do Judiciário do Rio Grande do Sul, estão: salário (94,3%); estabilidade (87,3%); benefícios oferecidos (42,2%); jornada de trabalho (28,1%); e apenas 18,3% pelas atividades e pelas tarefas.

De acordo com o Sindicato de Oficiais de Justiça de Minas Gerais (SINDOJUS-MG, 2016), os Estados do Paraná, Pará, Amazonas e Maranhão são os que pagam os maiores salários iniciais, conforme segue¹⁴:

- Acre: R\$ 4.200,00
- Alagoas: R\$ 5.237,76
- Amapá: R\$ 5.242,26
- Amazonas: R\$ 7.500,00
- Bahia: R\$ 3.545,41
- Ceará: R\$ 5.400,00
- Distrito Federal: R\$ 4.663,67
- Espírito Santo: R\$ 4.200,00
- Goiás: R\$ 3.055,35
- Maranhão: R\$ 4.800,00
- Mato Grosso: R\$ 3.449,17
- Mato Grosso do Sul: R\$ 5.715,42
- Minas Gerais: R\$ 2.162,61
- Pará: R\$ 8.500,00
- Paraíba: R\$ 4.000,00
- Paraná: R\$ 8.550,03
- Pernambuco: R\$ 4.237,60
- Piauí: R\$ 3.464,57
- Rio Grande do Norte: R\$ 5.928,70
- Rio Grande do Sul: R\$ 4.000,00
- Rio de Janeiro: R\$ 5.100,00
- Rondônia: R\$ 4.675,45
- Roraima: R\$ 5.313,01
- Santa Catarina: R\$ 5.217,59
- São Paulo: R\$ 4.220,58
- Sergipe: R\$ 3.555,34
- Tocantins: R\$ 6.506,31

¹⁴ Estes valores se referem aos salários iniciais de Oficiais de Justiça das esferas estadual e federal.

3.2.1 Jornada de trabalho do Oficial de Justiça

A função do Oficial de Justiça é cumprir ordens judiciais, por meio de diligências. De acordo com o Artigo 212 do Novo Código de Processo Civil (CPC), o horário de realização dos atos processuais, incluídas as diligências, deve ocorrer em dias úteis, no horário das 6 (seis) às 20 (vinte) horas. Apesar dessa delimitação, o próprio Código prevê os casos de exceção a esta regra: São eles: quando o adiamento causar prejuízo ou danos importantes ao processo e/ou à diligência; no caso das intimações e penhoras, que podem ser realizadas nos períodos de férias forenses, feriados ou dias úteis fora do horário estabelecido; casos que requeiram urgência e outros determinados por lei. No caso dos Oficiais de Justiça, há ainda que se considerar os plantões forenses.

Do Tempo

Art. 212. Os atos processuais serão realizados em dias úteis, das 6 (seis) às 20 (vinte) horas.

§ 1º Serão concluídos após as 20 (vinte) horas os atos iniciados antes, quando o adiamento prejudicar a diligência ou causar grave dano.

§ 2º Independentemente de autorização judicial, as citações, intimações e penhoras poderão realizar-se no período de férias forenses, onde as houver, e nos feriados ou dias úteis fora do horário estabelecido neste artigo, observado o disposto no art. 5º, inciso XI, da Constituição Federal.

§ 3º Quando o ato tiver de ser praticado por meio de petição em autos não eletrônicos, essa deverá ser protocolada no horário de funcionamento do fórum ou tribunal, conforme o disposto na lei de organização judiciária local.

Art. 213. A prática eletrônica de ato processual pode ocorrer em qualquer horário até as 24 (vinte e quatro) horas do último dia do prazo.

Parágrafo único. O horário vigente no juízo perante o qual o ato deve ser praticado será considerado para fins de atendimento do prazo.

Art. 214. Durante as férias forenses e nos feriados, não se praticarão atos processuais, excetuando-se:

I - Os atos previstos no art. 212, § 2º;

II - A tutela de urgência.

Art. 215. Processam-se durante as férias forenses, onde as houver, e não se suspendem pela superveniência delas:

I - Os procedimentos de jurisdição voluntária e os necessários à conservação de direitos, quando puderem ser prejudicados pelo adiamento;

II - A ação de alimentos e os processos de nomeação ou remoção de tutor e curador;

III - os processos que a lei determinar.

Art. 216. Além dos declarados em lei, são feriados, para efeito forense, os sábados, os domingos e os dias em que não haja expediente forense. (BRASIL, 2015).

Desse modo, o trabalho noturno, nos finais de semana e feriados, é algo inerente à profissão. Enquanto alguns profissionais veem esta “flexibilidade” de horário como algo negativo, outro a consideram positiva. Como vantagem, mas também como desvantagem para alguns, comparece o fato de não ter que cumprir toda a carga horária no ambiente interno da instituição.

A forma de compensação financeira para essas condições de trabalho e a imprevisibilidade do tempo que terão que disponibilizar para o cumprimento das tarefas prescritas são mencionadas como as principais desvantagens. Assim, esse servidor terá que adequar sua carga horária para que consiga cumprir o que lhe foi designado naquele dia.

Precisamos comparar a situação dos Oficiais de Justiça com a dos demais servidores que trabalham internamente, quer nos tribunais ou em qualquer repartição. Destes, a carga de trabalho é prelimitada pelo fator tempo, já que a atuação interna pressupõe que a demanda de trabalho ocorrerá dentro do horário estabelecido, e que só excepcionalmente excederia aquele período, o que lhes dá uma noção razoável do serviço que executarão. Já o oficial de justiça do TJDFT tem a sua frente o desconhecido. Como a demanda só aumenta, ele não sabe até onde poderá suportar. (VABO, 2007, p. 2)

O prazo, estipulado em lei, para cumprimento de mandados e devolução dos mesmos à secretaria judicial, a demanda crescente de trabalho, assim como a forma como o trabalho é organizado institucionalmente, podem influenciar de maneira significativa na jornada de trabalho desses servidores.

Dessa forma, há a necessidade de conhecer a forma de organização do trabalho do Oficial de Justiça no TJMA para que seja analisada como esta pode influenciar nos processos de saúde-doença desses servidores.

3.3 A organização do trabalho do Oficial de Justiça no TJMA

O Tribunal de Justiça do Maranhão conta com 566 (quinhentos e sessenta e seis) servidores no cargo de Oficial de Justiça, onde 29 (vinte e nove) foram admitidos sem prévia aprovação em concurso público (anterior à Constituição de 1988)¹⁵, segundo dados da Comissão de Concursos do TJMA (2017).

O ingresso no cargo de Oficial de Justiça do TJMA é por meio de concurso público, onde a escolaridade exigida é nível Superior em qualquer área, ainda que a remuneração e o enquadramento do cargo na instituição sejam o de nível médio, em relação às demais carreiras de nível superior, como os Analistas Judiciários (Psicólogo, Médico, Bacharel em Direito, Pedagogo, Administrador, Engenheiro, Bibliotecário, Enfermeiro, Biólogo, etc).

Enquanto o salário inicial de um Analista Judiciário é de aproximadamente R\$ 7.000, 00 (sete mil reais) podendo chegar a R\$ 10. 000, 00 (dez mil reais) no

¹⁵ Antes da Constituição da República de 1988, não era exigido que o ingresso de servidores na Administração Pública, ocorresse por meio de prévia aprovação em concurso público. Era permitida a contratação sob o regime jurídico da CLT.

último nível de progressão funcional, o do Oficial de Justiça é de cerca de R\$ 4.800,00 (quatro mil e oitocentos reais), chegando a R\$ 6.930,00 (seis mil novecentos e trinta reais), ainda que a escolaridade exigida para o concurso seja a mesma para ambos os cargos (nível Superior).

Esses valores se referem ao vencimento base no ano de 2017, excluídos os Adicionais, Gratificações e demais vantagens, segundo dados do Portal da Transparência¹⁶ do Órgão, do SINDJUSMA e dos próprios servidores.

De acordo com o Manual das Secretarias Judiciais do TJMA (2009), o Oficial de Justiça é o responsável pela realização das diligências necessárias ao regular andamento do processo, atuando principalmente no cumprimento de mandados.

Os mandados são expedidos pelas secretarias das varas forenses e distribuídos por região de cada comarca (território sob jurisdição de um juiz ou grupo de juízes). Cabe à Secretaria Judicial, antes da distribuição ao Oficial de Justiça, o registro de informações como: o tipo de mandado determinado pelo juiz, dados das partes¹⁷, endereço e o despacho judicial. Cada Secretaria deve ter 2 (dois) Oficiais de Justiça.

Segundo o artigo 94 do Código de Divisão e Organização Judiciárias do Estado do Maranhão, são atribuições do Oficial de Justiça:

I - fazer as citações, notificações, intimações, penhoras, arrestos, sequestros e todas as demais diligências que lhes forem determinadas pelas autoridades judiciárias; II - cumprir os mandados de prisão, sem prejuízo da ação policial; III - lavrar termos, certidões e autos das diligências que efetuarem, devolvendo-os à secretaria da vara; **IV - entregar à secretaria da vara, sob pena de responsabilidade, no prazo de vinte e quatro horas, os mandados cumpridos;** V - comparecer, diariamente, ao fórum, e lá permanecer até quando for necessário; VI – estar presente nas audiências, cumprindo as determinações do juiz, auxiliando-o na manutenção da ordem, exceto se estiver lotado na Central de Cumprimento de Mandados, caso em que tais funções serão desempenhadas pelo oficial de justiça de plantão ou pelo secretário judicial, a depender do caso. VII - entregar, *incontinenti*, à Secretaria da Vara, os valores recebidos em cumprimento de ordem judicial, mediante recibo do diretor de secretaria; **VIII - auxiliar os serviços da secretaria da vara, quando não estiver realizando diligências;** IX – exercer função de porteiro de auditório, quando designado pelo juiz, exceto se estiver lotado na Central de Cumprimento de Mandados, caso em que tal função será exercida pelo secretário judicial. § 1º No exercício da função de porteiro dos auditórios,

¹⁶ Reúne informações referentes à gestão orçamentária e financeira, estrutura remuneratória, relação de servidores ativos e inativos, efetivos e demais cargos da instituição, entre outros, no site institucional, conforme determinação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

¹⁷ No Direito Processual Civil, Parte será toda pessoa física ou jurídica com envolvimento numa demanda diante do juiz, fazendo um elo trilateral juiz-autor-réu. As partes são formadas por demandante (autor) e demandado (réu).

incumbe ao oficial de justiça: I - apregoar a abertura e encerramento das audiências e fazer a chamada das partes e testemunhas, quando assim determinar o juiz; II - apregoar os bens nas praças e leilões judiciais; III - passar certidões dos pregões, praças, arrematações ou de quaisquer outros atos que nessa função praticar. § 2º A identificação do oficial de justiça, no desempenho de suas funções, será feita mediante apresentação da carteira funcional, indispensável em todas as diligências, da qual deve estar obrigatoriamente munido. **§ 3º As diligências atribuídas ao oficial de justiça devem ser feitas pessoalmente; são intransferíveis e, somente com autorização judicial, poderá ocorrer sua substituição.** § 4º **É vedada a entrega pelo oficial de justiça de mandado para ser cumprido por preposto, mesmo que seja outro oficial de justiça, bem como a realização de qualquer diligência por meio epistolar ou por telefone, constituindo estas práticas, falta grave.** § 5º **No mandado cumprido fora do prazo, o oficial de justiça deverá certificar o motivo da demora.** § 6º **As férias e licenças, salvo para tratamento de saúde, serão comunicadas à secretaria da vara pelo oficial de justiça, com antecedência mínima de dez dias, para o fim de suspender a distribuição de mandados, a partir do décimo dia anterior ao previsto para o seu afastamento e até o dia imediatamente anterior ao início de suas férias ou licenças, devendo o oficial de justiça restituir, devidamente cumpridos, todos os mandados que lhe foram entregues ou justificar a impossibilidade de tê-los cumprido.** § 7º **O Tribunal de Justiça poderá conceder ao oficial de justiça gratificação em razão da produtividade, o que será regulamentado por resolução do Plenário.**

Art. 95. Nas comarcas de entrâncias inicial e intermediária e nos fóruns dos termos judiciários de São José de Ribamar, Paço do Lumiar e Raposa e nos juizados especiais, inclusive os da Comarca da Ilha de São Luís, o oficial de justiça exercerá também as funções de avaliador judicial, incumbindo-lhe avaliar bens de qualquer natureza e elaborar os respectivos laudos. (MARANHÃO, 1991, p. 53, grifo nosso)

Ao Oficial de Justiça que não cumprir o mandado judicial, no prazo e forma estipulados em lei, assim como o não cumprimento das ordens/instruções da autoridade judiciária a qual está subordinado, poderá ser aplicada a pena de suspensão. Da mesma forma, será penalizado o Secretário Judicial que não cumprir e/ou cobrar dos servidores da Secretaria Judicial, o cumprimento dos prazos.

Segundo a Assessoria Jurídica do SINDJUSMA, o não cumprimento do mandado no prazo estipulado em lei é umas principais causas de representação administrativa contra Oficiais de Justiça no Maranhão. Segundo Di Pietro (2002), a representação é a denúncia de irregularidades (ilegalidade, atos omissivo ou abusivo, abuso de autoridade, etc.) feita perante a própria Administração.

Uma das causas frequentes de atraso na entrega dos mandados é a dificuldade de encontrar o endereço do destinatário, seja por dados falta de dados, seja por numeração incorreta nas residências (ex: numeração trocada e/ou repetida, que pode ser intencional, ausência de numeração, etc.), pode ocorrer de o réu mudar/retirar a placa indicativa do número da residência, na intenção retardar o recebimento da intimação e ganhar tempo, entre outras.

Quando questionado sobre as dificuldades da profissão, uma das Oficiais entrevistadas relata a dificuldade de encontrar o endereço do intimado, como um grande desconforto.

[...] eu acho assim um desconforto terrível quando eu saio daqui pra procurar um endereço e a gente não localiza esse endereço. Porque aqui essa área é tudo invasão, então quando a gente não vai acompanhada a gente fica à mercê de tudo porque a gente tá num bairro que a gente não conhece e a gente fica procurando casa. O cara citou o número na ocorrência e a casa nem tinha número. Uma das coisas que eu acho mais chata é localização de endereço [...] (Oficiala B)

Outra situação, relatada pelos profissionais entrevistados, que pode ser vivenciada pelo Oficial de Justiça é a dificuldade de encontrar o réu no endereço designado. Dessa forma, pode ser necessário que se dirija novamente ao endereço citado. Juntas ou isoladas, estas são causas frequentes de atraso na entrega dos mandados. Como consequência, a pressão de partes, secretários e juízes e maior probabilidade de sofrer uma representação.

Com o início da implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe), a organização do trabalho na Secretaria Judicial e dos servidores sofreu algumas alterações.

O Processo Judicial Eletrônico (PJe) é um sistema criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para automatizar a tramitação e acompanhamento de atos processuais em todo o Poder Judiciário Brasileiro.

No TJMA, o PJe está sendo implantado de forma gradativa, mas deve ser implantado em sua totalidade pois a utilização do sistema é obrigatória. Ainda assim, a automação nos processos já traz mudanças importantes na execução das tarefas dos servidores.

O mandado é encaminhado pelo sistema PJe-JT diretamente ao oficial de justiça ou à Central de Mandados de destino. “Com essa mudança, vários prazos que diziam respeito ao juiz e à secretaria destinatários da carta precatória são suprimidos: a autuação da carta na secretaria, o encaminhamento para o despacho do juiz, a emissão do mandado pela secretaria, etc. Além de todos os prazos que também surgiam no retorno. Se, em vez de emitir a carta precatória, o juízo de origem emitir um mandado, conseguimos eliminar intermediários. E o ganho de tempo é significativo”, explica o juiz auxiliar da Presidência, Ricardo Fioreze. [...] trará uma melhoria que pode agilizar ainda mais a execução dos atos processuais: a nova central de mandados. A ferramenta permitirá, entre outros avanços, a automação da distribuição dos mandados entre os Oficiais de Justiça, gerando mais economia de tempo. (TRT4-RS, 2014)¹⁸

¹⁸Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/>>

Com o PJe, a distribuição, o recebimento, registro e devolução do mandado cumprido são realizados por meio virtual. Também constitui uma forma de contabilizar os prazos processuais e, por conseguinte, a produtividade dos servidores/setores. Desse modo, a automação pode se tornar um estressor a mais no ambiente de trabalho do servidor.

Segundo o Oficial A, “com o PJe, o Oficial de Justiça passa a fazer trabalhos que antes eram feitos pela Secretaria Judicial¹⁹, como digitalização, cópia e separação de mandados, além do trabalho externo próprio do servidor”.

[...] antigamente a gente recebia os mandados só no ponto de cumprir. Tá (sic) tendo muito questionamento [...] porque agora que tá sendo implantado o sistema PJe e eles tão reclamando demais porque tão (sic) fazendo serviço de secretaria. Antigamente era tudo mais fácil pra gente: a gente pegava os mandados e ia embora. E agora a gente tem que juntar, certificar e digitalizar. E a gente realmente tá (sic) fazendo trabalho de secretaria. Eu já até me acostumei, mas tem gente ainda passando maior perrengue porque agora que o sistema tá sendo implantado [...] (Oficiala B)

*[...] a meu ver, a virtualização foi muito positiva porque hoje de onde a gente tiver a gente pode movimentar o processo, se tiver um computador, acompanhar o processo, por todo mundo, inclusive pelas partes. Ela deu mais agilidade ao processo [...] evidentemente que o nosso trabalho vai além disso. **O essencial de nosso trabalho é na rua**, a virtualização facilitou pra quem vai manipular o processo [...]. Embora não devêssemos fazer, pela atribuição, porque não caberia ao Oficial movimentar processo e nem imprimir mandados, nossa função é cumprir diligências [...]* (Oficial A)

Como vantagem da virtualização dos atos processuais, são mencionados a economia de tempo e de deslocamento para receberem os mandados. Como ficam disponíveis virtualmente, podem ser impressos fora do ambiente da instituição.

3.3.1 Relações de poder

No Poder Judiciário, a hierarquia entre as funções é muito bem delimitada entre os diversos cargos, onde a subordinação comparece de maneira bem explícita. Organizado sob os preceitos da lei, de regras estabelecidas formalmente, as relações são constituídas sob o poder de um superior que ordena, fiscaliza, delega e revoga atos de subordinados e mais que isto, pune com base nos princípios da lei.

Na organização do trabalho no Poder Judiciário, constata-se os princípios da administração científica de Taylor, no trabalho executado nas varas cíveis, criminais, de família, executado pelos servidores que é cumprirem os

¹⁹De acordo com o Manual das Secretarias Judiciais do TJMA (2009, p. 20), a secretaria judicial consiste em um serviço auxiliar que executa as rotinas de apoio às varas e juizados, nos termos da lei processual e do Código de Divisão e Organização Judiciárias, que tem como supervisor o juiz em exercício e é dirigido por um secretário judicial.

despachos do juiz, os prazos estipulados no Código de Processo Civil (CPC), Código de Processo Penal (CPP) e regimento interno. (ARENAS, 2013, p. 83)

As relações interpessoais no ambiente organizacional do Poder Judiciário são claramente permeadas por disciplina, obediência, subordinação/submissão, onde os papéis de chefe e subordinado estão definidos por meio de códigos, regimentos, Leis, entre outros.

Para Dejours e Abdoucheli (1994), a organização do trabalho compreende dois aspectos: a divisão do trabalho, que consiste na divisão de tarefas entre os operadores, repartição, cadência e, enfim, o modo operatório prescrito; e a divisão de homens, representada pela repartição das responsabilidades, hierarquia, comando e controle.

Segundo Batalha (2009, apud ARENAS, 2013), a administração pública, no uso do poder disciplinar, distribui e escalona suas funções. E no uso do poder disciplinar, controla o desempenho dessas funções e a conduta interna de seus servidores, responsabilizando-os pelas faltas cometidas.

O servidor do Poder Judiciário está subordinado a dois órgãos: ao tribunal e ao juiz, que de acordo com a Constituição Federal de 1988, também é órgão do Poder Judiciário, com garantias e prerrogativas muito superiores, em termos de poder, àquelas que seus subordinados têm no exercício de seus cargos.

Art. 92. São órgãos do Poder Judiciário:
 I - o Supremo Tribunal Federal;
 I-A o Conselho Nacional de Justiça;
 II - o Superior Tribunal de Justiça;
 II-A - o Tribunal Superior do Trabalho;
 III - **os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais;**
 IV - **os Tribunais e Juízes do Trabalho;**
 V - **os Tribunais e Juízes Eleitorais;**
 VI - **os Tribunais e Juízes Militares;**
 VII - **os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios.** (BRASIL, 1988, grifo nosso)

Essa organização do trabalho judiciário, tão permeada por leis, hierarquia bem delimitada, subordinação, grande discrepância de poder entre servidores e juízes, pode favorecer ainda mais o surgimento de condutas nocivas no ambiente institucional como: sobrecarga de trabalho; exigência para o cumprimento de metas²⁰ (o magistrado também precisa cumprir metas estabelecidas pelo CNJ);

²⁰ No TJMA, a Resolução n.º 05/2011 regulamenta Gratificação por Produtividade Judiciária (GPJ). Em seu Art. 1º estabelece que a GPJ é anual e será devida apenas uma vez a cada período; Art. 5º, Parágrafo Único – Só concorrerão à GPJ, as unidades que tiverem metas fixadas em portaria da Presidência. Art. 6º - em se tratando de unidade judiciária, a GPJ será devida aos servidores que

relações interpessoais conflituosas entre servidores, bem como entre estes e os juízes; assédio moral, etc. Todos estes elementos isolados ou associados, além dos já expostos anteriormente, criam um ambiente bastante favorável ao adoecimento do servidor.

Há opiniões controversas quanto às metas estabelecidas pelo CNJ. Os magistrados avaliam como inatingíveis, em razão das particularidades de logística, recursos humanos, realidades locais, investimento insuficiente na área de informática, bem como abarrotamento dos cartórios, em função do aumento dos processos. Os servidores são pressionados, tendo como reflexo o adoecimento, pedido de transferência para outras comarcas, na expectativa de encontrarem melhores condições de trabalho. (VABO, 2007, p. 3).

Quanto aos tipos de doenças psíquicas que acometem os servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, Fonseca e Carlotto (2011, p. 120) afirmam que:

Dentre os 219 servidores afastados por licença para tratamento de saúde no ano de 2009, destaca-se a elevada prevalência de afastamentos por Transtornos de humor (58,4%). Os Transtornos de humor se caracterizam por alterações do afeto que, frequentemente, relacionam-se com situações ou fatos estressantes (OMS, 1993). Este resultado pode estar relacionado aos inúmeros fatores de estresse aos quais estão expostos estes profissionais, como a crescente demanda pelos serviços prestados, com aumento do volume de trabalho de alta complexidade e responsabilidade que, por sua vez, gera pressão pela produtividade e celeridade. A demanda cresce a cada ano, embora o número de servidores não aumente na mesma proporção.

Segundo dados da Divisão Médica do TJMA, no que se refere ao adoecimento psíquico, os transtornos de ansiedade e depressão são as demandas predominantes nos pedidos de licença para tratamento de saúde dos Oficiais de Justiça. Há ainda casos de dependência química de drogas lícitas (álcool e medicamentos) e ilícitas. Esses dados são comuns ao judiciário nacional.

Os dados são do ano de 2016, onde foram contabilizadas as licenças por tipo de doença, quantidade de dias de afastamento e cargo/função no Órgão e referem-se apenas ao cargo de Oficial de Justiça. Assim como são referentes às licenças por diagnósticos relacionados à saúde mental desses servidores. Os dados aqui apresentados

Os números aqui apresentados não contêm as licenças concedidas pela Coordenadoria Médica do TJMA, localizada no Fórum Desembargador Sarney Costa, no bairro Calhau, pois não há uma centralização destas informações entre

comprovadamente alcançarem as metas estabelecidas e apresentarem o melhor desempenho do grupo a que pertencem.

este setor e a Divisão Médica, situada no Prédio Sede do Tribunal, no Centro de São Luís (MA).

Nesse período, foram registradas na Divisão Médica, 153 licenças, totalizando 3993 dias de afastamento, por adoecimento relacionado a transtorno depressivo e ansioso e ansiedade generalizada. Por reação aguda ao estresse, foram 50 licenças, num total de 879 dias de afastamento. No ano de 2015, foram 315 afastamentos por adoecimento de natureza psíquica, em todo o Estado do Maranhão, segundo dados da Divisão Psicossocial do TJMA.

Há ainda os servidores que não se afastam do trabalho, mesmo doentes, e aqueles que recorrem ao Serviço de Psicologia, sem passar pelo setor médico. Segundo a Assessoria Jurídica do SINDJUSMA, há uma desconfiança da Junta Médica da instituição em relação ao adoecimento do servidor.

Estes dados contabilizam tanto os afastamentos por servidor, como as licenças concedidas mais de uma vez, para um mesmo Oficial, no ano de 2016.

Nos últimos anos observou-se na SEAPS uma maior demanda por atendimentos especializados na área de saúde mental, a partir de questões de ordem pessoal, profissional, relacional, entre outras. Hipotetiza-se que esta procura crescente por atendimentos seja em consequência destas mudanças sociais e de questões administrativas e/ou normativas relacionadas ao funcionamento da instituição. **Este aumento na procura tem sido observado em todas as categorias funcionais deste Tribunal. No entanto, a categoria dos Oficiais de Justiça tem se destacado em número de indivíduos que são atendidos nesta Seção.** (VABO, 2007, p. 3, grifo nosso)

Para Dejours e Abdoucheli, (1994), quanto mais rígida é a organização do trabalho mais prejudicial será para a saúde mental dos trabalhadores. Pode ainda contribuir na qualidade das relações de trabalho, importantes tanto para a saúde quanto para a prevenção do adoecimento do trabalhador. No caso dos Oficiais de Justiça, há ainda a tensão emocional inerente ao trabalho externo que executam.

Na divisão do trabalho estão os aspectos relacionados à organização das tarefas, aos processos prescritos, ao modo de produção, entre outros. Na divisão dos homens estão as responsabilidades relacionadas ao trabalho, as relações de poder, as hierarquias, o comando, o grau de autonomia nas atividades, e as possibilidades de cooperação e comunicação, entre outros. É através da análise psicodinâmica das vivências do trabalhador relacionadas à organização do trabalho que se fará o entendimento dos processos atrelados à saúde/doença no trabalho. Neste contexto, a organização do trabalho representa uma realidade social enquanto mobiliza e também é mobilizada pelo trabalhador, que por sua vez, coloca sua subjetividade e constitui a intersubjetividade no trabalho. (GIONGO; MONTEIRO, SOBROSA, 2015, p. 805)

No TJMA, enquanto órgão do Poder Judiciário, as relações entre trabalhador e instituição, apesar das respectivas particularidades, não deixam de ser permeadas por essas questões. Isto pode ser constatado por meio de registros das Divisões Médica e Psicossocial (motivos de afastamento e busca pelos serviços destes setores pelo servidor) e do Sindicato dos Servidores da Justiça do Maranhão, a partir das causas que têm feito o servidor buscar assistência jurídica.

Segundo a Divisão Médica, o servidor ainda tem muito medo de falar, de expor quando está com alguma dificuldade de relacionamento com seus superiores, principalmente magistrados. Podem levar anos até decidirem falar, denunciar, mas pode ser que nem tomem nenhuma atitude. Pedidos recorrentes de afastamento de um mesmo trabalhador, o comportamento e quadro clínico/emocional do servidor são indicativos importantes de que está sofrendo algum tipo de violência (psicológica, moral) no ambiente de trabalho.

Segundo o Artigo 174 do Regimento Interno do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão

As denúncias de irregularidades, reclamações ou representações contra magistrados serão obrigatoriamente objeto de apuração, **desde que contenham identificação e endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.** §1º Quando de denúncia de irregularidade o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a autoridade competente a arquivará de plano; §3º **As denúncias de irregularidades, reclamações ou representações arquivadas em razão do disposto neste artigo não constarão no prontuário do magistrado.** (MARANHÃO, 2016, p. 54, grifo nosso)

A necessidade de identificação e o receio de que a situação permaneça ou se agrave podem explicar o comportamento recorrente de inércia do servidor que sofre a violência e a manutenção do comportamento daquele que a pratica. Além do assédio moral, há a violência (física, psicológica, moral) constante a que o Oficial de Justiça está exposto no cotidiano de seu trabalho, seja pelas partes, por juízes, advogados e seus próprios pares.

Minayo (1994, apud VABO, 2007), identifica as imposições contra as pessoas originadas na organização do trabalho como violência estrutural, que causam desconforto, sofrimento, desgaste, fadiga, adoecimento e até mesmo a morte.

Diante do exposto, faz-se necessária a discussão de como os Oficiais de Justiça enfrentam as adversidades do cotidiano do trabalho, encontram prazer na atividade, assim como as medidas que a instituição tem utilizado para proteger a

saúde/bem-estar de seus servidores, ou pelo menos atenuar as causas dos sofrimentos, decorrentes da organização do trabalho. É o que será discutido no capítulo seguinte.

4 VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DO OFICIAL DE JUSTIÇA

4.1 Vivências de sofrimento

A atividade do Oficial de Justiça é, pelo próprio objetivo da função, geradora de desconforto, de sofrimento, já que envolve ameaça à saúde como um todo e até mesmo à vida, de maneira constante. Não é algo eventual. Para cumprir a lei, a ordem judicial, relatam que frequentemente têm de lidar com situações de estresse emocional intenso.

*[...] O prazer vem depois que as coisas acontecem porque a gente passa por situações bastante constrangedoras. Depois que tudo passa, que a gente consegue sair de lá **ileso**, o momento lá é de tensão porque eles querem brigar, ir às vias de fato se for o caso e depois que tudo passa a gente vai sorrir de tudo que vivemos, que experimentamos, mas no geral, no dia a dia da nossa tarefa é muito problema. A gente acaba sendo envolvido na briga das partes, muitas vezes. Outras vezes também nós acabamos sendo alvo deles... Muitas vezes não há uma compreensão de que o Oficial de Justiça, não é ele que determina, ele apenas é uma agente da justiça para que a ordem do juiz, que a determinação judicial seja cumprida. O prazer é só depois, quando a gente senta, bate um papo aqui e vai lembrar e vai achar muita coisa engraçada, mas no dia a dia, não tem nada engraçado não. (Oficial A)*

[...] a gente foi fazer uma penhora e o cara saiu com um facão, ameaçando, e bateu no portão dizendo: “eu quero é ver quem que entra aqui para fazer penhora” [...] Quando têm esses casos, eu nem insisto, vou embora, se não tem como entrar... [...] (Oficiala B)

Sobre os impactos do trabalho na saúde, o estresse elevado é citado como próprio da profissão e causador de situações de adoecimento. Segundo Lima (2015, p.138), “para a Psicodinâmica, o sofrimento está sempre presente no trabalho. Trabalhar é estabelecer uma relação com o real, é colocar-se frente ao real, ao inusitado e ao imprevisível”. Importante destacar que o sofrimento independe do adoecimento, ainda que a subjetividade deva ser considerada na análise do processo de adoecer.

[...] é estressante, o serviço de Oficial de Justiça é muito estressante. Quando a gente vai fazer assim uma reintegração de posse eu já fico pensando como é que vai ser, o que pode acontecer, aí já fico estressada muito antes pensando como é que vai acontecer isso, meu Deus do céu, eu já fico rezando pra não acontecer nada. A gente não sabe o que pode acontecer de repente. [...] (Oficiala B)

[...] interfere muito na saúde/bem-estar, sobretudo quando há uma sobrecarga de trabalho, quando muitos mandados pra (sic) cumprir, pra devolver, pra juntar nos autos, quando há uma cobrança das partes.... Evidentemente que quando há uma demanda muito forte, uma cobrança muito forte, todo mundo quer ver seus mandados cumpridos e concluídos com a maior agilidade possível e nem sempre isso é possível. Então quando há uma sobrecarga de trabalho, há uma elevação do estresse, em algum momento, há uma tensão muitas vezes na relação com os usuários que não compreendem. Faz parte. Então isso às vezes impacta na saúde, com certeza [...] nosso trabalho no sol, que é muito sol todo dia, tem a ver com o estresse que algumas ações que interferem na nossa saúde mesmo, a preocupação em cumprir, a preocupação em juntar, a cobrança das pessoas, então isso interfere sim na saúde da gente. (Oficial A)

Sobre a relação com magistrados, dos quais o Oficial de Justiça diz representar os olhos, percebe-se o impacto de uma relação ruim, pois neste caso, o “patrão” não é apenas um superior hierárquico, ele é um órgão, investido de muitos e grandes poderes, dentre eles, o de punir, para além da esfera administrativa.

Além dos juízes, há os secretários judiciais, responsáveis pela distribuição dos mandados aos Oficiais de Justiça. São causas frequentes de tensão entre Oficiais e secretários: cobrança excessiva em relação aos prazos de cumprimento/devolução de mandados; erros na distribuição e não observação dos prazos pelos secretários. Importante destacar que estes últimos também trabalham sob pressão para o cumprimento de prazos, cobrança de juízes, etc.

O Oficial C coloca a pressão/violência psicológica como mais prejudicial que algumas dificuldades enfrentadas no trabalho executado fora do ambiente laboral.

[...] estou exposto ao sol, chuva, tempo seco e etc., mas o pior são os problemas que deparamos aqui, que nos afeta psicologicamente que é o assédio moral [...]

A relação com os usuários (partes), mais especificamente com aquele para o qual a decisão do juiz foi desfavorável, é quase sempre conflituosa, por vezes envolvendo violência física e psicológica, perseguições ao servidor e constrangimentos diversos. O intimado tende a vê o Oficial de Justiça como o “porta-voz” de más notícias, como aquele que veio tirar algo dele e, não raro, este algo é o único bem que a pessoa tem.

[...] ela meteu na cabeça dela que eu que tinha interferido na decisão do juiz, aí teve o recurso, ela podia ter entrado com o recurso, mas ela perdeu o prazo [...] aí ela perdeu a causa e ela achava que eu que era culpada. Aí a mulher, ela vivia aqui, quase todo dia ela estava aqui, falava coisas pra mim, começou a discutir comigo. Aí eu falei com o juiz, tirei minha licença e passei [...] meses sem vir aqui. Ai quando eu voltei, ela não estava mais vindo [...] eu, pessoa física, é que fui lá fazer o serviço, não foi o juiz. Então a parte acha que eu que sou culpada, por conta da ignorância. E a gente

tem que conviver com isso. Eles acham que a gente que é culpado de tudo. Nós que estamos lá, o juiz fica no gabinete. Sempre a gente que é mirado na história. [...] aquele caso que o advogado queria representar a gente dizendo que a gente nunca tinha feito [...]. e lá nem teve invasão. Pode isso?! E na hora estava acusando a gente [...] (Oficiala B)

A relação com os demais servidores da instituição também tem momentos de muita tensão emocional, sentimento de não reconhecimento e desvalorização do trabalho do Oficial de Justiça. Para Dejours (2004), o trabalho não é só atividade, é uma forma de relação social, onde se desenvolvem relações de desigualdade, poder e dominação. Assim como Lima (2015, p. 53) coloca que o trabalhar sempre situa o indivíduo em uma dinâmica coletiva – trabalha-se “com” e “para” o outro. Assim, as dificuldades nas relações com os pares podem ser causadoras de sofrimento.

[...] outra coisa que é muito comum: há uma incompreensão entre nós servidores mesmos. Muitos colegas de outras funções como auxiliares, como técnicos, analistas, há uma rixa, uma disputa com os Oficiais que eu não entendo o porquê. Muitos acham que o Oficial não trabalha, que tem benefício demais [...] (Oficial A)

Sendo o trabalho um dos elementos importantes de construção da identidade, é uma forma de sentir-se pertencente a um grupo, estar inserido socialmente, ter um lugar, e por vezes é no trabalho que o sujeito encontra um sentido para a vida, se ele não é aceito neste lugar e/ou seu trabalho não é reconhecido, isso pode desencadear questionamentos sobre o sentido daquele trabalho, frustrações, dificuldades de relacionamento que podem levar a um sofrimento importante.

Segundo Bendassolli (2012, p. 38),

O reconhecimento é também apontado como nuclear em processos de construção identitária e de saúde e prazer no trabalho. Dejours [...] contribuiu para nossa compreensão do reconhecimento como um processo de retribuição simbólica assentado em julgamentos sobre o fazer das pessoas. A psicodinâmica tem chamado a atenção para o nexos entre falta de reconhecimento e processos de sofrimento, adoecimento e despersonalização. Inversamente, tem mostrado a importância do reconhecimento nos processos de construção de significados, mediando a relação do sujeito com o outro no contexto de trabalho, inscrevendo-o numa coletiva e em circuitos de utilidade (valor) e beleza (qualidade).

O reconhecimento baseado em um julgamento de utilidade é atestado pelos superiores hierárquicos, e o baseado no julgamento da beleza, pelos pares. O reconhecimento pode dar a real dimensão para os sujeitos de utilidade do servidor para a organização e também de seu pertencimento a um coletivo de trabalho.

O fato de o Oficial de Justiça não estar sempre presente fisicamente na instituição, em função da natureza de seu trabalho e do horário de trabalho

diferenciado, pode ser visto por outros servidores como privilégio, como pouco trabalho a realizar, como trabalho de menor complexidade e por isto, menos importante.

[...] embora não seja necessário estarmos aqui todos os dias, quase todos os dias nós estamos aqui porque os mandados são distribuídos pra gente agora de maneira virtual, a central de mandados virtual. (Oficial A)²¹

[...] eu, graças a Deus, não tenho problema com secretário, o juiz é tranquilo, mas tem colega aí fora que tem problema sério com juiz, secretário. Quando isto acontece, fica ainda mais difícil trabalhar [...] (Oficial B)

A organização do trabalho e a postura na instituição comparecem com frequência nas falas dos profissionais. Algumas questões colocadas são: a imposição de normas próprias que, segundo os Oficiais, causam sobrecarga de trabalho; a não disponibilização de recursos (ex: garantir escolta policial para os Oficiais durante as diligências) que possam garantir a execução das tarefas de forma mais segura; a falta de iniciativas institucionais voltadas para o debate das questões relacionadas ao trabalho destes servidores, assim como dos demais, entre outros.

[...] eu não vejo um desprazer na função porque a gente gosta do que faz. Muitas vezes a gente se sente desmotivado não pela função em si, mas como o nosso patrão, que é o Tribunal de Justiça, lida com as questões não apenas relacionadas ao Oficial de Justiça, mas a todas as categorias: como nós não termos nossos direitos respeitados de reposição, **de qualidade no trabalho**, de ação do governo do Estado contra o servidor do Tribunal, questão dos 21,7%, que a gente não vê a defesa do Tribunal em relação ao servidor, isso muitas vezes nos desmotiva, mas não chega a ser um desprazer [...] (Oficial A)

Segundo a Divisão Psicossocial do TJMA, que no ano de 2015, lançou o projeto Cuidar, com o objetivo de promover um espaço de escuta das queixas dessa categoria de servidores, até aquele ano, não havia nenhuma iniciativa institucional voltada para a prevenção/redução do adoecimento dos Oficiais de Justiça.

²¹ O trabalho do Oficial de Justiça é, predominantemente na rua, mas também ocorre internamente. Têm que dar assistência aos magistrados em várias atividades, principalmente audiências, e na manutenção da “ordem” no Fórum, entre outras atribuições. A partir da implantação (que ainda não foi concluída) do Processo Judicial eletrônico (PJe), os Oficiais têm que digitalizar, certificar e imprimir os mandados. Ainda que estes procedimentos possam ser realizados fora do ambiente físico de trabalho, há a necessidade de registrar a frequência, com coleta de digital, pois a instituição adota o sistema de ponto eletrônico. Estas são algumas das características do trabalho do Oficial de Justiça do TJMA, que contribuem para flexibilidade de horário na jornada deste servidor.

A percepção da necessidade de criação do projeto surgiu a partir da demanda crescente do serviço de Psicologia e Serviço Social do TJMA, pelos Oficiais de Justiça, apresentando quadros clínicos compatíveis com depressão, síndrome do pânico, alcoolismo, dependência química, inclusive de drogas ilícitas, com registros de longos períodos de afastamento de suas atividades laborais por conta destas patologias.

A proposta do Projeto Cuidar está voltada para a escuta coletiva desses profissionais, em sessões semanais, com a participação de psicólogos e assistentes sociais do TJMA.

[...] fui fazer uma diligência, sozinha, morrendo de medo, porque não tinha policial. Pedi para uma colega ir comigo, mas ela disse que eu não precisava me preocupar. Eu tinha que ir, então fui. [...] foi horrível, apontaram arma pra mim, fui xingada, sem falar que pra chegar e sair de lá (local da diligência) é a maior dificuldade. Mas o pior mesmo foi a arma, pensei que fosse morrer ali. [...] precisei de ajuda psiquiátrica, até hoje eu vou, tomo antidepressivo e remédio pra ansiedade. No início meu marido não entendia porque eu não queria mais sair de casa, até descobrir que era síndrome de pânico. Eu vejo isso acontecendo o tempo todo, os colegas adoecendo, mas não vejo o Tribunal fazer nada por nós, nada pra mudar essa situação [...] (Oficiala E)

Para Dejours (2011), toda organização é de antemão desestabilizadora da saúde e fonte de sofrimento, não existindo organização do trabalho que não gere algum desprazer. O que pode haver são organizações do trabalho mais favoráveis à negociação da superação desse sofrimento. Alguns entrevistados assim se posicionaram:

[...] em relação a nossa tarefa específica não tem nenhum problema, as normas são bem claras. Infelizmente, às vezes não são cumpridas pelo próprio Tribunal [...] (Oficial A)

*[...] agora a gente tá fazendo as vistorias juntos (referindo-se a outro Oficial de Justiça) porque antes eu ia com o policial porque eu sozinha nessa área, é mais perigoso pra uma mulher e a área muito perigosa e **eu sempre saía daqui com o policial só que tiraram o policial daqui**, aí eu fiquei sem ninguém pra me acompanhar e agora ele tá me acompanhando, aí a gente marca o dia que ele pode e a gente vai fazer as vistorias.* (Oficiala B)

Esta Oficiala considera as vistorias como as tarefas mais perigosas porque geralmente têm briga, em geral, de vizinhos. Relata ainda alguns dos riscos a que está exposta durante a execução de suas tarefas.

[...] Uma vez que eu estava com um policial, ele chegou até a separar a briga dos dois vizinhos que começaram a discutir [...] (Oficiala B)

Os entrevistados relataram ainda queixas sobre: a questão salarial; o uso de veículo próprio para trabalhar; falta de medidas de proteção ao Oficial em serviço;

a pressão para o cumprimento de metas; o assédio moral e a falta de um espaço para a escuta para esses profissionais. Alguns mencionaram a necessidade do retorno das atividades do projeto Cuidar, que no início do ano de 2017 estava com suas atividades paralisadas.

A pressão exercida pelo volume de mandados, os entraves na operacionalização do cumprimento e o enfrentamento das emoções dos cidadãos, aliados a situações de desequilíbrio da saúde física ou mental/emocional que são vividas pelos profissionais, não são considerados pelas instâncias hierarquicamente superiores. (PEREIRA; ASSUNÇÃO, 2007, p. 102)

Vinculada ao cumprimento das metas dos prazos processuais, está a Gratificação por Produtividade Judiciária – GPJ, estabelecida pela Lei nº. 9.326/2010 e regulamentada pela Resolução nº. 73/2016, que dispõe sobre as metas e indicadores de produtividade para as unidades administrativas e judiciais do Tribunal de Justiça do Maranhão (1º e 2º graus) (MARANHÃO, 2010).

A Gratificação por Produtividade Judiciária corresponde a uma bonificação no valor de 1 (um) salário do servidor, paga uma vez ao ano, àqueles que alcançarem as metas estabelecidas, por meio de Portaria da Presidência, para as Unidades Administrativas e Judiciárias.

Segundo a Lei nº. 9.326/2010, todos os servidores do Poder Judiciário, efetivos ou ocupantes de cargos comissionados, estão aptos a receber a GPJ. No que se refere aos Oficiais de Justiça, concorrerão por sua produtividade individual, aqueles lotados nas Centrais de Mandados de São Luis e Imperatriz. Os demais, pelo resultado de suas unidades de lotação (MARANHÃO, 2010).

Segundo a Assessoria de Gestão Estratégica e Modernização (AGEM) do TJMA, a GPJ tem por objetivo a melhoria da produtividade e da qualidade dos serviços prestados pelo Poder Judiciário do Maranhão a partir do **alcance de metas por produtividade**, em consonância aos objetivos e metas do Planejamento Estratégico do TJMA e das Metas Nacionais do Conselho Nacional de Justiça.

A busca pelo cumprimento da meta, com vistas à obtenção da bonificação da GPJ, é, ao mesmo tempo, uma vivência de sofrimento, pela pressão emocional envolvida, por estimular a cobrança por produtividade pelos gestores e pelos demais Oficiais/servidores, que pode ter como consequência, uma vivência de prazer, que é o recebimento da remuneração extra.

Segundo (Dejours, 2008, p. 41), a inexistência de um espaço de fala e trocas adequado nas organizações leva à degradação do coleguismo entre os trabalhadores, com a exacerbação dos conflitos e o distanciamento ainda maior entre técnicos e supervisores.

Segundo a Divisão Psicossocial do TJMA, a paralisação nas atividades do Projeto Cuidar ocorreu pela dificuldade, principalmente pela quantidade insuficiente de servidores na Divisão, de conciliar com o trabalho relacionado a outras demandas, solicitadas pela instituição.

[...] Um dos dias mais desesperadores foi quando eu me vi sete horas da noite, lá no [nome do bairro], sozinha e um pessoal muito mal encarado me observando. Entrei no carro e mandei minha localização para um colega, pelo celular, pra pelo menos alguém saber por onde começar a me procurar se acontecesse alguma coisa. [...] (Oficiala D)

*[...] o que talvez o que o Tribunal deva começar a se preocupar é dar esse suporte, essa preparação emocional para todos nós que precisamos, de nos preparar para lidar com aquilo que nós vamos trabalhar porque o nosso trabalho não mexe só com as outras pessoas, mexe também conosco. Se eu não estou bem ou não me sinto à vontade pra fazer determinada tarefa, que é obrigação minha fazer e que eu tenho que fazer, eu vou adoecer com aquilo. **Eu acho que essa é uma preocupação que o Tribunal precisa despertar, o sindicato precisa despertar pra cobrar mais a esse respeito porque tem muitos colegas adoecendo.** Eu mesmo me senti mal em muitas circunstâncias.* (Oficial A)

Essa demanda que comparece nas falas dos Oficiais tem relação com o que Dejours (1999) coloca sobre o espaço coletivo de discussão no trabalho, que só acontece quando a palavra é “autêntica”. Assim, a forma de organização do trabalho dos Oficiais de Justiça tem que ser discutida, em primeiro lugar, por/com eles, que executam as tarefas cotidianamente.

Segundo o SINDJUSMA, somente no mês de maio do corrente ano, foram registrados oito casos referentes à abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) contra Oficiais de Justiça. Há casos de servidores que estão respondendo a mais de um processo. Além dos PADs, têm as representações administrativas de partes e advogados.

[...] virou mania, abrir PAD contra Oficial de Justiça [...] Essa reintegração de posse que nós não conseguimos cumprir porque a polícia não chegou, tava marcada e não foi cumprida, já vai abrir um processo administrativo. Isso gera um trauma terrível no servidor [...] (Oficial A)

Outra queixa frequente, fortemente relacionada a não intervenção da instituição, com o propósito de atenuar, é o conflito emocional diante da necessidade de cumprir o dever, uma ordem judicial. Mandados de despejos em locais onde

moram crianças/idosos e/ou de pessoas que vivem em condições de muita pobreza; demolições de casas; medo constante de ser agredido/incerteza de que sairá ileso da próxima diligência;

[...] e o pior é que a gente sai de lá, de certa forma, a gente cumpriu o dever e a gente olha para outro lado: quantas famílias tivemos que desalojar de lá por conta do nosso trabalho?! Então isso às vezes mexe com o emocional da gente. (Oficial A)

[...] eu tinha que cumprir uma ordem de despejo. Era uma casa que tinha três crianças. Uma casa bem humilde, com quase nada. Era uma senhora com as crianças. Ainda bem, graças a Deus, tiraram as crianças de lá antes da gente chegar. Tivemos que arrombar a porta, tirar as coisas todas de lá de dentro, colocar no carro e mandar para o depósito judiciário. Nossa, foi muito triste [...]. (Oficiala D)

Quanto à sobrecarga de trabalho, apesar do horário de trabalho ser estipulado por lei (o que já dificulta qualquer possibilidade de negociação junto à instituição), incluindo trabalho noturno, e se houver necessidade e seja autorizada pelo juiz, nos finais de semana, a organização do trabalho influencia para que esta jornada possa se tornar exaustiva e mais perigosa do que costuma ser.

No contexto da organização do trabalho, há ainda outras causas de estresse emocional e perda de qualidade de vida. Mandados expedidos pelos correios e distribuídos aos Oficiais, ao mesmo tempo, fazendo com que o profissional se desloque para entregar uma intimação que já foi encaminhada anteriormente; falta de pessoal suficiente para cobrir áreas geográficas muito extensas, causando sobrecarga para os servidores; não expedição de mandados, pela secretaria, com a devida antecedência, causando acúmulo desses e cobranças de secretários e advogados.

[...] as normas da instituição são muito claras, embora muitas vezes a própria instituição não cumpra suas normas. Por exemplo: nós estamos hoje diante de um dilema: Os Oficiais de Justiça dos juizados estão obrigados, por uma norma que não existe, a entrar inclusive a questão do assédio moral nesse aspecto, a cumprir plantão judicial no fórum do Calhau, onde não são lotados, e os Oficiais de Justiça do fórum não são obrigados a cumprir plantão nos juizados. Há uma norma (Resolução) do Tribunal de Justiça que impede o Oficial de Justiça de exercer função comissionada [...] Nós Oficiais de Justiça somos os únicos servidores do quadro de carreiras do Tribunal que não podemos exercer função comissionada. (Oficial A)

É necessário destacar que as vivências de sofrimento atribuídas ao trabalho por estes profissionais não são determinantes para que adoçam. Podem ser causadoras de sofrimento, mas não necessariamente de adoecimento, pois segundo Dejours (2007), o sofrimento é inevitável e inerente a qualquer trabalho, porém não há como prever as consequências dele na saúde do trabalhador.

As situações de sofrimento no trabalho podem se constituir, além de causa, mas um agravante de quadros clínicos de adoecimento/sofrimento já instalados, antes e/ou fora do ambiente de trabalho. Um dos Oficiais que participou desta pesquisa relatou apresentar um quadro constante de baixa imunidade por conta de uma enfermidade, mas que quando o número de mandados para serem cumpridos/devolvidos está acumulado, este quadro clínico geralmente piora.

No ano de 2012, por meio de ação judicial proposta pelo SINDJUSMA, os Oficiais de Justiça do Maranhão obtiveram o direito à aposentadoria especial, concedida a trabalhadores que exercem atividades em condições prejudiciais à sua saúde ou à integridade física (MARIA, 2012).

Cabe ressaltar também que nem todo sofrimento conduz ao adoecimento, à patologia. Há maneiras diversas de lidar com as adversidades, dependendo de cada sujeito, da organização na qual trabalha e até mesmo da forma como os servidores se relacionam na instituição. É o que será discutido a seguir.

4.2 Estratégias de defesa

O sofrimento no trabalho, assim como o prazer envolvido, é inerente a ele. Por mais prazerosa que possa ser a execução da tarefa, sempre haverá algum nível de sofrimento.

Entre os Oficiais de Justiça, o adoecimento, o absenteísmo, a falta de motivação para o trabalho, as licenças médicas prolongadas, o isolamento e/ou a relação conflituosa com os demais servidores, as repercussões deste sofrimento para a família do trabalhador, uso de drogas lícitas e ilícitas, entre outros, podem ser reações ao sofrimento pelo qual estão passando no trabalho.

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

A forma de lidar com as adversidades no trabalho depende da motivação para aquela tarefa; das relações estabelecidas naquele ambiente; da organização do trabalho; quanto e por quem aquele trabalho é reconhecido, tanto pela necessidade como pela qualidade; da habilidade/possibilidade psicológica de cada sujeito de reagir, transformar a adversidade em prazer, entre outros. Assim, para se proteger do sofrimento, o trabalhador usa estratégias de defesa.

Segundo Dejours (2006), a principal função das defesas ou mecanismos de defesa é a resistência psíquica diante das vivências de sofrimento. Essas estratégias podem ser individuais ou coletivas e podem ser expressas de diversas formas (negação, sublimação, agressividade, etc.), permitindo que o trabalhador resista ao medo ou se adapte aos riscos. Esta adaptação a que o autor se refere comparece na fala do profissional entrevistado.

*[...] O risco é inerente à profissão. A gente pode até entrar sem saber a dimensão que é, mas quem já está há [...] anos, já sabe como é a função.
[...] A gente sabe que corre esse risco e vai preparado pra isso, embora muitas vezes sejamos surpreendidos por situações inusitadas [...]* (Oficial A)

Mas é necessário mencionar que a rigidez da organização do trabalho, neste caso, no judiciário (hierarquia bem delimitada, subordinação, vinculação forte a leis) pode dificultar a transformação do sofrimento em prazer, pelo trabalhador, favorecendo reações mais prejudiciais como a negação, a agressividade, entre outras.

Mendes (2007) afirma que quando a organização do trabalho propicia alguma liberdade ao trabalhador, isto favorece a transformação do sofrimento, em prazer. Muito importante mencionar que as reações ao sofrimento são singulares a cada sujeito, variando em função da e do passado, assim como da estrutura de personalidade de cada um.

A partir dos relatos dos Oficiais de Justiça, foram identificadas algumas reações desses, no enfrentamento às adversidades vivenciadas no trabalho. Entre elas estão: práticas relacionadas à espiritualidade, psicoterapia, relacionamento cordial com os colegas e partes, visto como um elemento importante na prevenção/enfrentamento do sofrimento/adoecimento no trabalho, licenças, entre outros.

Vasconcelos (2006) coloca a espiritualidade como, segundo alguns pesquisadores, capaz de inspirar pensamentos de esperança e otimismo, bem como expectativas positivas, que pode funcionar como um placebo. Existem evidências quantitativas de forte associação estatística entre o envolvimento religioso e a melhoria de situações de doença, prevenção de complicações e bem-estar. Esta associação está correlacionada com o esforço a comportamentos saudáveis, alívio do estresse, inspiração de emoções positivas, estimulação do sistema endócrino e imunológico, incentivos a crenças e estilos de personalidade adequados ao

enfrentamento de situações de crise e de fortalecimento de redes sociais de apoio mútuo.

*[...] Em toda a minha vida, uma primeira preocupação minha sempre foi eu estar bem, bem espiritualmente, eu já trago comigo essa questão [...] **Procuro, antes de começar a trabalhar, começar o dia com a palavra de Deus, graças a Deus [...] eu tenho Deus no coração.** Em tudo que eu vou fazer, procuro estar bem espiritualmente pra poder desenvolver a tarefa da melhor maneira possível [...] (Oficial A) (grifo nosso)*

*[...] Quando a gente vai fazer assim uma reintegração de posse eu já fico pensando como é que vai ser, o que pode acontecer, **ai já fico estressada muitos dias antes**, pensando como é que vai ser isso, **meu Deus do céu, eu já fico rezando pra não acontecer nada de ruim [...]** (Oficiala B) (grifo nosso)*

Há os que recorrem à psicoterapia, e em alguns casos, à psiquiatria como forma de lidar com o sofrimento causado pela atividade profissional.

[...] Desde que tive a síndrome do pânico, junto com a depressão, além dos remédios, vou ao psicólogo uma vez por semana. Ao psiquiatra já não preciso ir mais com tanta frequência. Às vezes leva até dois meses pra ter que ir de novo [...] (Oficiala E)

[...] Já adoeci várias vezes, tive várias crises de ansiedade, fiquei afastado por alguns meses [...] hoje faço (psico) terapia e tomo remédio pra controlar a ansiedade. Nunca tinha tido nenhum problema psicológico, mas a pressão aqui é muito grande, o trabalho é arriscado, o tempo toda aquela tensão [...] (Oficial C)

Quando questionado sobre as estratégias utilizadas para amenizar os efeitos das adversidades do trabalho, um Oficial coloca que evita ao máximo se envolver nos conflitos entre as partes. Relata ainda que este comportamento surgiu ao longo dos anos, pois no início da atividade como Oficial de Justiça, não tinha esta habilidade elaborada como atualmente.

[...] Eu já tive muitos problemas relacionados a isso. Na realidade, muita confusão, mas o tempo foi mostrando que isso (o envolvimento muito forte com o trabalho) não era bom. Hoje já tem um certo equilíbrio, mas não foi fácil alcançar isso. Procuro, quando vou fazer uma diligência, mesmo que a outra parte não tenha, em tese, razão, sempre coloco os direitos dela. A gente procura agir como um orientador para as duas partes. Coloco os direitos de ambas as partes, as obrigações de ambas as partes, pra que fique claro que não estou indo lá como inimigo de ninguém e nem como amigo de ninguém, mas como cumpridor de uma determinação judicial [...] (Oficial A)

Sobre a relação com os demais colegas (analistas, técnicos e auxiliares judiciários) e com os superiores hierárquicos, compareceram duas questões principais: as dificuldades de aproximação e o não reconhecimento do trabalho.

Como Gernet (2010, p. 64) afirma:

A validação de trabalho pelo reconhecimento atribuído pelos outros é um elemento principal do sentido do trabalho que participa da construção da identidade. Sem o reconhecimento, o sofrimento gerado pelo encontro com o trabalho permanece desprovido de significado.

Sobre a importância de haver relacionamentos saudáveis no ambiente de trabalho, Hirigoyen (2005, apud ARENAS, 2013) coloca a importância da cooperação entre os trabalhadores no processo de reação ao sofrimento. Para Dejours (2008), o trabalho não se restringe a produzir, é também viver junto.

As novas patologias relacionadas ao trabalho são antes patologias da solidão, porque se torna muito mais difícil suportar e reagir a situações de injustiça sem a solidariedade. O individualismo nas relações sociais de trabalho impede o trabalhador de reagir [...] (ARENAS, 2013)

Segundo relatos de alguns Oficiais entrevistados, o relacionamento saudável com os demais servidores e superiores hierárquicos é algo que contribui significativamente para o enfrentamento das dificuldades encontradas no cotidiano do trabalho. Assim como as relações muito conflituosas, abusivas, desrespeitosas, podem ser causa importante de sofrimento/adoecimento do trabalhador.

[...] procuro cultivar um ambiente de paz. Procuo ter um bom relacionamento com os colegas aqui [...] acho que me favorece muito, me deixa mais tranquilo [...] (Oficial A)

[...] as coisas que acontecem na rua, quando saio em diligência, nem se comparam ao que a gente tem passado aqui de uns tempos pra cá. Estamos trabalhando num clima “pesado”, com total falta de respeito aos servidores, mas não posso generalizar, pois trabalho também com pessoas respeitadas e isto ajuda muito, um ajuda o outro [...] (Oficial C)

A Oficiala B ficou afastada do trabalho por mais de três meses, pois estava sendo perseguida (termo utilizado pela mesma) por uma pessoa (parte em um processo) que se sentiu prejudicada pela decisão do juiz em uma demanda na qual a oficiala cumpriu diligência. Aqui o recurso de proteção foi o afastamento do trabalho (uma licença prolongada).

[...] ela (a parte) me acusou como se eu tivesse tido influência na decisão do juiz. Eu me senti pressionada e ameaçada. Ela vivia vindo aqui [...] (Oficiala B)

Segundo a Divisão Psicossocial, no ano de 2015, era a categoria com maior número de servidores afastados oficialmente e com licenças mais longas (30 dias ou mais).

A partir do relato do Oficial C, acima citado, percebe-se que ele acredita que a interação com a família, amigos, passeios/diversão podem atenuar os efeitos das adversidades do ambiente de trabalho. Deve-se, no entanto, salientar que o

sofrimento, ainda que originado na atividade laboral, não fica restrito àquele ambiente, porque a realidade do trabalho continua inalterada e ele vai ter que retornar para aquele local.

*[...] Tento não transmitir os problemas que acontecem aqui e desta forma **não há um impacto negativo** com meus familiares e assim tenho mais tempo para conversas, passeios e diversão sem ter que estar perdendo tempo falando de problemas e coisas ruins [...]* (Oficial C)

[...] teve um período que quando chegava no domingo de manhã, eu já ficava angustiada, ansiosa, triste mesmo, porque na segunda-feira tinha que ir trabalhar [...] (Oficiala E)

Além disso, o trabalho é um elemento central na vida, logo, o sofrimento causado por ele, vai repercutir nos demais segmentos da mesma.

*[...] **O trabalho pra mim é essencial, não consigo viver sem trabalho,** seja o trabalho aqui no Tribunal, seja nas outras esferas que a gente participa [...]* (Oficial A)

*Quando ouço a palavra trabalho, sinto **SATISFAÇÃO** por ter um bom emprego [...] gosto do meu trabalho* (Oficial C)

*Trabalho?! **Eu não vivo sem trabalhar.** Eu não fico em casa. Eu só fico em casa nas minhas férias, agora, eu não passo muito tempo, trinta dias é o bastante pra mim [...] **eu tenho que trabalhar** [...]* (Oficiala B)

O sofrimento causado no trabalho vai além dele, pois passa a ser também um questionamento acerca das próprias escolhas (pessoais e profissionais), com consequências adversas para a autoestima, para a relação com os pares e com a própria família/amigos.

O sofrimento é uma experiência vivenciada, ou seja, é um estado mental que implica um movimento reflexivo da pessoa sobre seu ‘estar no mundo’” [...] No entanto, essa vivência não é totalmente consciente, ela sempre tem uma parte inapreensível e é sempre indissociável do corpo. Assim, “o sofrimento é sempre, antes de tudo, um sofrimento do corpo, engajado no mundo e nas relações com os outros. (DEJOURS, 1999, p. 19).

Na Psicodinâmica do Trabalho, a mobilização subjetiva se refere à capacidade do sujeito de transformar o sofrimento, causado pelo trabalho, em prazer. Ela pode alterar a organização e as condições do trabalho, as relações interpessoais, conseqüentemente, influenciando a gestão.

A mobilização subjetiva inclui a inteligência prática, o reconhecimento, a cooperação e o espaço de discussão, abrangendo, assim, o afetivo, o cognitivo e o corpo.

A fim de ultrapassar o sofrimento, no segundo momento, o sujeito necessita agir, o que inclui a capacidade de tolerar o desconforto e investir em novas tentativas até encontrar ou criar uma solução. E é nesse processo que o sujeito mobiliza seus recursos internos para superar as dificuldades. Assim,

há a manifestação de uma inteligência guiada pelo sofrimento (*inteligência pática (derivada de pathos, sofrimento)*), pois é a partir do mesmo que se chega à intuição da solução (DEJOURS, 2008, p.219).

Assim, com o uso da inteligência prática, da mobilização subjetiva e do engajamento coletivo, as formas de reagir/transformar o sofrimento são ampliadas e com maior possibilidade de promover vivências de prazer.

De acordo com Dejours (2008), segundo a análise da Psicodinâmica do Trabalho, não foram as estruturas psíquicas individuais que se tornaram mais frágeis que em outras épocas. O que ocorreu foi a erosão das estratégias coletivas de defesa, que constitui uma perda considerável de recursos para a saúde. A mobilização coletiva é, então, neutralizada pelo medo e o sofrimento.

Entre as estratégias de defesa, individuais e coletivas, estas últimas podem ser mais eficazes no enfrentamento do sofrimento relacionado ao trabalho, já que têm mais possibilidades de alterar a realidade, pois envolvem elementos que podem agir como atenuantes do sofrimento como: cooperação, reconhecimento, relação de confiança, espaço público de fala, entre outros. Assim, a discussão que se segue abordará as vivências de prazer no trabalho dos Oficiais de Justiça.

4.3 Vivências de prazer

Conforme discutido no tópico anterior, o sofrimento no trabalho pode ser transformado em prazer ou, quando não, pode se buscar um sentido para ele. Barus-Michel (2004 apud MORAES; VASCONCELOS; CUNHA, 2012) coloca a importância de encontrar um sentido para o sofrimento, para que o sujeito possa sentir que seu investimento subjetivo “valeu a pena”.

É por meio da mobilização subjetiva que pode ocorrer a transformação do sofrimento em prazer. O sofrimento torna-se criativo quando atua como o causador das mudanças que o transformarão em prazer ou darão sentido a ele, por meio da mobilização subjetiva. É o que Dejours (2008) chama de inteligência prática, que é conduzida pelo sofrimento, com o objetivo de superá-lo.

No trabalho do Oficial de Justiça, esta mobilização, especialmente a coletiva, pode ser bastante dificultada pela organização do trabalho, na qual ele pouco participa, até mesmo pelo fato de trabalhar, com mais frequência, no ambiente externo à instituição. Ainda assim, há uma cooperação importante entre eles, por exemplo, quando da realização de diligências em dupla, sempre que

possível, por questões de segurança; no início do ano de 2017, houve a fundação do Sindicato dos Oficiais de Justiça do Maranhão – SINDOJUSMA – de representação específica desta categoria²². Segundo representante da organização, “com a criação do SINDOJUS-MA, as demandas futuras requeridas serão específicas de nossa categoria, o que até então gera um grande entrave entre Oficiais de Justiça e servidores administrativos no sindicato geral.” A fundação do Sindicato próprio foi considerada uma grande vitória para os Oficiais de Justiça, pois acreditam que passarão a ser mais bem representados e ouvidos em suas demandas trabalhistas no Tribunal.

Segundo Dejours (2008, p. 132) “é através da cooperação que se torna possível que se construa vínculos subjetivos de confiança, que permitem que esses sujeitos consigam superar as adversidades que se opõem à realização do trabalho.”

Há ainda a previsão de instalação do Núcleo de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Poder Judiciário do Maranhão, que é uma forma de mobilização que pretende implicar a gestão do TJMA no processo de “[...] instituição da cultura de harmonização das relações no ambiente de trabalho entre magistrados e servidores”, segundo o diretor de Saúde e Assuntos Previdenciários do SINDJUSMA (sindicato geral). Aqui se apresenta mais um movimento coletivo com o objetivo de atenuar as adversidades relacionadas ao trabalho.

A fala de um dos profissionais entrevistados, destacada abaixo, remete à importância da mobilização subjetiva individual para a reversão do sofrimento em prazer no trabalho. Este processo, ainda que fortemente influenciado pela organização do trabalho, deve se iniciar no próprio sujeito que sofre, numa tentativa de lidar melhor com as adversidades do/no trabalho.

*[...] Independente do que seja, você tem que fazer da melhor forma possível, fazer no melhor estado de espírito possível, com o máximo de alegria possível, pra que ele seja bem feito, pra que não te cause problema, embora mesmo com tudo isso, nem sempre isso vá acontecer, **mas a sua disposição inicial vai te ajudar a exercer o melhor possível aquele trabalho** [...] Seja o trabalho que eu desenvolvo aqui no Tribunal, seja o trabalho que a gente desenvolve nas outras esferas que a gente participa [...] tudo tem que ser feito com disposição, amor, alegria [...] (Oficial A) (grifo nosso)*

²² O SINDOJUSMA é sindicato formado exclusivamente por Oficiais de Justiça, diferentemente do SINDJUSMA, que contempla todos os servidores do Judiciário maranhense. Esta sempre foi uma importante causa de conflito entre os Oficiais e as demais categorias de servidores do TJMA, pois os primeiros, segundo eles, até pelas características diferenciadas do trabalho que desempenham, não viam seus interesses profissionais sendo defendidos, com a devida diferenciação, pelo SINDJUSMA.

Entre os Oficiais de Justiça entrevistados, a vivência de prazer que mais comparece é a de ser essencial para que as demandas judiciais prossigam, assim como sentimento de dever cumprido e a satisfação com o cumprimento das tarefas, como eles dizem, da melhor maneira possível.

[...] Meu trabalho é essencial para dar prosseguimento às causas, posso afirmar que a Justiça não andaria sem o Oficial de Justiça, pois ele é a ponta da lança, é quem leva as intimações e realiza outros procedimentos para que os processos cheguem às suas conclusões/definições [...] Minha maior satisfação é quando diligencio e concluo o trabalho de forma positiva [...] (Oficial C)

[...] eu não vejo um desprazer na função porque a gente gosta do que faz. O que ocorre às vezes é ficar desmotivado com algumas situações que acontecem no Tribunal [...] Todo mundo quer ver seus processos cumpridos e concluídos, com a maior agilidade possível, da melhor maneira possível, ainda que nem sempre isso seja possível [...] (Oficial A)

O reconhecimento do trabalho e do esforço envolvidos na execução das tarefas, por outros servidores e magistrados, assim pelas partes, é colocado como muito motivador, apesar das dificuldades próprias do trabalho do Oficial de Justiça. A partir dos relatos desses profissionais, percebe-se que ocorre muito mais a identificação do trabalho que, por algum motivo, não foi (bem) executado.

O simples não reconhecimento do esforço feito pelos sujeitos para produzirem com qualidade, muitas vezes em situações adversas, já seria uma maneira insidiosa de reforçar o registro do sofrimento patogênico. (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011, p. 19). Alguns entrevistados assim se posicionam:

[...] é raro, mas quando acontece de algum outro servidor ou juiz reconhecer o nosso esforço pra realizar uma diligência, principalmente se for reintegração de posse, que é sempre muito complicado, é muito bom. Parece assim que todo o risco que corri não foi em vão. Fico muito feliz quando vou cumprir uma diligência e não sou mal recebido. Uma vez, uma senhora me chamou pra entrar, tomar um café, eu acho que ela tem noção de que eu estava ali apenas pra cumprir uma ordem do juiz, não era inimigo dela [...] (Oficial C)

[...] O reconhecimento do nosso trabalho também ajuda na harmonia do setor. Eu já percebi isso. Sem rivalidade, sem tensão o tempo todo. A gente se sente parte do grupo, se sente incluída, quando nosso trabalho é reconhecido. Ruim é quando a gente tem que ouvir que a tarefa é muito fácil, que se não entregou um mandado, que estava com endereço incorreto, foi porque não quis procurar o local, que a gente trabalha pouco (por causa do horário flexível) [...] (Oficiala D)

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o reconhecimento é elemento fundamental na construção da identidade, logo, central nas relações entre sujeito, o trabalho e as organizações do trabalho. O reconhecimento pode dar sentido ao trabalho e a falta daquele pode gerar desmotivação. Segundo Athayde (2011), o

reconhecimento se dá sobre o trabalho em si, não sobre o sujeito, o que torna a atividade, uma passagem para o reconhecimento do sujeito.

A remuneração financeira também é mencionada como uma vivência de prazer, principalmente pelos que têm mais tempo de serviço. A questão da remuneração tem relação direta com as vivências de prazer (lazer, qualidade de vida, etc.) que pode proporcionar fora do trabalho.

[...] Gosto do meu trabalho, mas não posso deixar de dizer que o salário atualmente é um bom motivador [...] (Oficial C)

[...] a minha motivação para fazer o concurso de Oficial de Justiça foi financeira. Eu estava desempregada já há muito tempo, foi quando surgiu o concurso daqui pra Oficial, eu fiz, demorou um pouco pra eu ser chamada, mas fui e até agora estou aqui [...] (Oficiala B)

[...] posso dizer que meu salário hoje é bem razoável, principalmente quando eu comparo com o que eu ganhava antes na iniciativa privada. [...] Às vezes fico pensando se ele compensa os perrengues que eu passo, mas quando eu vejo a qualidade de vida, assim de lazer, de poder comprar algumas coisinhas, que eu passei a ter depois que vim trabalhar aqui, não parece tão ruim não. Antes o orçamento era mais apertado [...] (Oficiala F)

Outro elemento trazido pelos Oficiais como vivência de prazer, mas não sem um sentimento de ambiguidade, é a flexibilidade de horário. A referência à ambiguidade se deve ao fato de que, segundo os Oficiais, é uma das principais, senão a principal causa de conflito com os demais servidores (analistas, técnicos e auxiliares), assim como também é considerada importante causadora de sofrimento.

[...] eles (servidores não Oficiais) dizem que a gente não trabalha tanto quanto eles [...] acham que quando não estamos no Tribunal, em horário de expediente, é porque não estamos trabalhando a jornada completa, essas coisas [...] a gente tem que ouvir isso, conviver com esse tipo de coisa o tempo todo [...] tem muita má vontade de entender que nosso trabalho é diferenciado. E não é nem pela gente ou pelo TJ (TJMA), tá na lei, tá no Código Civil [...] Talvez se a gente pudesse escolher, fosse diferente, sei lá, ou não, porque tem muitos Oficiais que acham que é muita vantagem o horário flexível. Pra mim é flexível demais porque acaba causando a sobrecarga, mas admito que não é tão ruim assim [...] têm dias que é muito útil [...] (Oficiala D)

[...] no dia que eu não venho, eu fico só na rua e depois eu solicito a batida (do ponto) do dia anterior [...] quando tem muito mandado pra cumprir, muita coisa pra cumprir, aí a gente tem que mesmo nem vir aqui, tem que levar do dia pro outro e ficar na rua, direto [...] (Oficiala B)

[...] a flexibilidade de horário pra mim é uma grande vantagem porque às vezes ainda consigo conciliar o trabalho do Tribunal com outras atividades, como estudar, lazer, ficar com a família. Tem colega que consegue até exercer outra atividade remunerada [...] então, não acho a pior coisa do mundo como alguns colegas acham [...] (Oficiala E)

Por meio da fala da Oficiala E, identifica-se o que Ribeiro (2011, p. 45) coloca sobre a importância do trabalho enquanto atividade que ocupa parte importante do espaço e do tempo, nos quais se desenvolve a vida das pessoas.

Trabalhar é mais do que vender sua força em troca de remuneração. Há uma remuneração social embutida neste processo. Não significa apenas meio de satisfação das necessidades básicas, mas também possibilidade de manter contato com outras pessoas, de ter uma ocupação, de se reconhecer como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de se constituir em sujeito, com consciência de si e do outro.

Por meio dos relatos dos Oficiais de Justiça, constata-se a importância do trabalho na vida desses servidores, não só pelos benefícios, mas pela forma como os afeta em todas as esferas da vida. Os impactos deste trabalho não ficam restritos ao ambiente onde se desenvolve, mas perpassam o pessoal, o social e a saúde.

É uma relação dialética, não só de prazer e sofrimento, como exposto neste estudo, mas de influência mútua entre homem e trabalho, onde o sofrimento causado pela atividade laboral pode ser o mesmo que mobiliza este homem no sentido de ressignificar a experiência de sofrimento em vivência de prazer. A partir desta mobilização subjetiva do homem, o trabalho/sua organização pode ser modificado.

Não existe trabalho totalmente prazeroso, assim como trabalhar não envolve apenas sofrimento. É uma necessidade do homem, não apenas financeira, mas de estar/sentir-se inserido socialmente, de reconhecer-se útil e de constituição da própria identidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A administração pública tem incorporado, cada vez mais, modelos de gestão elaborados pelo/para o setor privado. O estabelecimento de metas e a cobrança (por vezes, excessiva) pelo cumprimento das mesmas, assim como a informatização dos processos de trabalho são elementos que estão cada vez mais presentes.

No contexto do Poder Judiciário, onde a organização do trabalho, principalmente do Oficial de Justiça, já é regida por metas, inclusive, estabelecidas por lei, deve haver uma intervenção, observadas as particularidades, de cada instituição para que esta organização não se torne demasiadamente desestabilizadora da saúde/subjetividade do servidor.

O trabalho do Oficial de Justiça, interno e externo ao ambiente organizacional, carrega sempre um importante potencial de conflito entre os envolvidos (entre partes e entre estas e o Oficial de Justiça), ainda que este nem sempre ocorra.

As vivências de prazer e sofrimento relatadas pelos Oficiais indicam como este trabalho diferenciado pode afetar estes servidores, na medida em que estão expostos a vivências de sofrimento nos dois ambientes (interno e externo ao TJMA), o que pode potencializar os possíveis impactos na subjetividade/saúde destes trabalhadores.

Os relatos referentes à organização do trabalho do Oficial de Justiça do TJMA também indicam que há a necessidade de modificação na forma como devem desempenhar suas atividades profissionais. O que implica em uma mudança na organização do trabalho adotada na instituição, respeitando a legislação que rege o trabalho destes servidores e todo o Poder Judiciário.

O relacionamento interpessoal com magistrados e demais servidores, que compareceu como causa importante de sofrimento, é uma questão que pode e deve ser trabalhada pela gestão da instituição. O assédio moral, a falta de reconhecimento e exclusão social pelos pares; a grande quantidade de Processos Administrativos Disciplinares (PADs) instaurados contra os Oficiais de Justiça, que segundo os mesmos, decorre principalmente da falta de diálogo entre gestores e Oficiais.

A falta de segurança na execução das tarefas, principalmente em regiões com altos índices de criminalidade, bem como a possibilidade de serem vítimas de

agressões pelos intimados, também foram apontadas como causas importantes de medo constante.

Os afastamentos por motivo de doença, no caso dos Oficiais de Justiça, ansiedade generalizada, depressão, reação aguda ao estresse, assim como o absenteísmo, a redução de produtividade, são indicativos importantes de que há a necessidade de não só que a instituição intervenha na organização do trabalho, mas que os próprios servidores se mobilizem, de forma individual e coletiva, buscando a atenuação do sofrimento, reduzindo os possíveis danos causados pelas adversidades do trabalho.

O Projeto Cuidar, de autoria da Divisão Psicossocial do TJMA, é visto pelos Oficiais de Justiça como algo que pode favorecer este processo de elaboração do sofrimento relacionado ao trabalho do Oficial de Justiça, na medida em que se constituía em um espaço de discussão, de fala. A insatisfação com a suspensão das atividades do Projeto por questões administrativas, segundo a instituição, compareceu de maneira recorrente nas falas dos entrevistados durante a pesquisa.

O espaço de fala é fundamental, mas pelo risco inerente e constante à profissão, são necessárias medidas práticas, inclusive por meios legais, que possam assegurar ao Oficial de Justiça, menor exposição ao risco de morte, agressão, no exercício profissional. Assim, no caso do Oficial de Justiça, as medidas de enfrentamento ao sofrimento causado pelo trabalho, extrapolam o ambiente organizacional e os recursos psicológicos individuais, podem, inclusive, incluir ações que alterem a legislação que rege o exercício da profissão.

A remuneração, que comparece como um dos elementos de compensação das adversidades relacionadas ao trabalho, quando vinculada ao cumprimento de metas, pode contribuir para o surgimento de conflitos interpessoais profissionais e familiares, assédio moral, sobrecarga de trabalho, sofrimento, adoecimento, entre outros elementos de sofrimento.

A inserção de Processo Judicial eletrônico (PJe) na rotina de trabalho do Oficial de justiça (e não só dele, mas de toda a instituição), é, ao mesmo tempo, algo que tem o propósito de dar celeridade/produtividade ao trabalho do servidor, mas também é um meio de controle deste trabalho pelos gestores e pelos outros Oficiais, na medida em que os auxilia a monitorar o cumprimento das metas estabelecidas para os trabalhadores.

O tempo de serviço não é garantia de que o profissional saberá lidar melhor com as adversidades, mas percebeu-se que os Oficiais de Justiça com mais tempo de serviço, tendem a ter mais habilidade para lidar com as dificuldades diárias do trabalho.

Diante do exposto, fica aqui a sugestão de ampliação deste estudo, pela importância desta discussão, pela necessidade de estudos que possam embasar o possível e necessário processo de mudança na organização do trabalho destes profissionais, mas também de sensibilização dos próprios trabalhadores quanto à sua responsabilidade sobre a própria saúde e bem estar.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. M. (Ed.). **Ordenações Filipinas**. Rio de Janeiro, 1870.

ANTUNES, R. O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). **Caderno CRH**, Salvador. n. 37, p. 23-45, jul./dez., 2002.

_____. **Adeus ao Trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2011.

ARENAS, M. V. S. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do Judiciário**: implicações psicossociais. 2013. 341f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2013.

ARNAUD, F. I.M. GOMES, V. L. B. Novas formas de gestão da força de trabalho do serviço público brasileiro e suas repercussões para o adoecimento mental: um estudo sobre os servidores de uma instituição judiciária. **Barbarói**, n.48, p. 106 - 134, jul./dez., 2016.

ATHAYDE, V. **Profissionais do Centro de Atenção Psicossocial**: a saúde do trabalhador da saúde. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, 2011. 147 f. Dissertação (Mestrado em Ciências)- Rio de Janeiro, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, 2011.

ARAÚJO, M. **Oficial de Justiça não é Meirinho**. 2000. Disponível em: <<http://infojusbrasil.jusbrasil.com.br/noticias/176568147/oficial-de-justica-nao-e-meirinho>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

ALVES, G. PALMELA, T. Trabalhadores públicos e sindicalismo no Brasil: o caso dos trabalhadores públicos do Judiciário Brasileiro. **Revista Pegada**, v. 12, n.1, jun., 2011. Disponível em: <<http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/912/942>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

AUGUSTO, M. M.; MENDES, A. M.; FREITAS, L. G. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 34-55, abr. 2014.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan./mar. 2012.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm?>. Acesso em: 02 de julho de 2017.

_____. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

_____. **Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 15 abr. 2017.

_____. Polícia Federal. **Instrução Normativa nº. 023/2005-DG/DPF, de 1 de setembro de 2005**. Disponível em: <<http://www.pf.gov.br/servicos-pf/armas/instrucao-normativa-23-2005-dg-dpf.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

_____. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 15 abr. 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DELÍA, A. A.; SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e saúde no Tribunal de Justiça de São Paulo**: repercussões na vida de seus trabalhadores. São Paulo: AASPTJ-SP, AFFOCOS, ASSOJUBS, ASSOJURIS, 2014.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. **Conferências brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez., 2004.

_____. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2006.

_____. **A Banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2007.

_____. **Trabalho, tecnologia e organização**: avaliação do trabalho submetida à prova do real. 1. ed. São Paulo: Blucher, 2008.

_____. Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, I. L. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 2. ed., Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008. Cap. 4, p. 143-158.

_____. Entre sofrimento e reapropriação: O sentido do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Paralelo 15/Fiocruz, 2011. p. 433-448.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**:

contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DRUCK, M. G. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico. Salvador: EDUFBA; São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

FONSECA, R. M. C.; CARLOTTO, M. S. Saúde mental e afastamento do trabalho em servidores do judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. **Psicologia em Pesquisa**, v. 5, n. 2, p. 117-125, 2011.

FREITAS, M. T. A.. A abordagem sócio-histórica como orientadora da pesquisa qualitativa. **Cadernos de Pesquisa**. n. 116, p. 21-39, jul., 2002.

GERNET, I. Psicodinâmica do reconhecimento. In: MENDES, A.M. et al. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

GIONGO, C. R.; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Revisão Sistemática da Literatura. **Temas em Psicologia**. v. 23, n. 4, p. 803-814, 2015.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GRECCO FILHO, V. **Direito Processual Civil Brasileiro**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. v. 2.

IAMAMOTO, M. V. A questão social no capitalismo. **Revista Temporalis**. ano 2, n. 3, p. 9-32, jan./jul. 2001. Disponível em: <http://www.fea.br/Arquivos/Servico_Social/Aulas/Temporalis_n_3_Questao_Social.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2017.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.(Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2008.

MARANHÃO. Poder Judiciário. **Lei complementar nº 14, de 17 de dezembro de 1991**. Dispõe sobre o Código de Divisão e Organização Judiciárias do Estado do Maranhão. Disponível em: <http://gerenciador.tjma.jus.br/app/webroot/files/publicacao/9293/20110131_lei_complementar_n_014_atualizada_ate_lc_1332010.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2017.

_____. _____. Núcleo de Planejamento Estratégico. **Manual das Secretarias Judiciais**: parte geral. São Luís: TJ/MA, 2009.

_____. Lei nº 9326, de 30 de dezembro de 2010. **Diário Oficial [do] Estado do Maranhão**, Poder Executivo, ano CIV, n. 251, 30 de dezembro de 2010. p. 2. Disponível em: <<http://www.diariooficial.ma.gov.br/public/index.jsf>>. Acesso em: 19 ago. 2017.

_____. _____. Tribunal de Justiça. **Regimento Interno do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão**, 22 março de 2016.

<http://gerenciador.tjma.jus.br/app/webroot/files/publicacao/412006/regimento_interno_atual_-_cpc_-_site_22032016_1339.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2017.

MARIA, M. Oficiais de Justiça do estado do Maranhão têm resultado favorável para aposentadoria especial. **SINDOJUS-PB**, 2 de outubro de 2012. Disponível em: <<http://www.sindojuspb.org/2012/10/oficiais-de-justica-do-estado-do-maranhao-tem-resultado-favoravel-para-aposentadoria-especial/>> . Acesso em: 19 ago. 2017.

MENDES, A. M. Cultura organizacional e prazer e sofrimento no trabalho: Uma abordagem psicodinâmica. In: TAMAYO, A. (Ed.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2004, p. 48-67.

MENDES, A. M. B. (Org). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

_____. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: ciência e profissão**. v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

MERLO, A. R. C. et al. O trabalho e a saúde dos Oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 101-113, 2012.

MINAYO, M. C.S. (Org.). **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. 26. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

_____. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**. v. 5, n. 7, p. 1-12, abr., 2017.

MONTAGNOLI, G. A. As Ordenações Filipinas e a organização da sociedade portuguesa do século XVII. **Revista Urutágua**. n. 24, p. 50-58, maio/ago., 2011.

MORAES, R. D. ; VASCONCELOS, A. C. L.; CUNHA, S. C. de P. Prazer no Trabalho: o Lugar da Autonomia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 217-228, maio/ago. 2012.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (RS). **Novo código de processo civil anotado**. Porto Alegre: OAB-RS, 2015. 842 p.

PARANAÍBA, Nádia F. Satisfação no trabalho e intenção de rotatividade de servidores das carreiras de uma autarquia federal. **Cadernos Estudos em gestão de pessoas no serviço público**, n. 37, p. 119 -142, Brasília: ENAP, 2014.

PEREIRA, P. V. A.; ASSUNÇÃO, A. A. Trabalho e emoção: o caso dos Oficiais de Justiça. **Pesquisas e Práticas psicossociais**, v. 2, n. 1, p. 96-105, mar./ago., 2007.

PERLATO, L. **Sistema toyotista de trabalho adotado pelo TRT-23 desagrada Servidores Públicos**. Mato Grosso: SINDJUFE-MT, 2011. Disponível em:

<<http://sindjufe-mt.jusbrasil.com.br/noticias/3063381/sistema-toyotista-de-trabalho-adotado-pelo-trt-23-desagradaservidores-publicos>>. Acesso em: 18 de jul. 2017.

PINHO, G. R. Os Auxiliares da Justiça no Novo CPC: do Escrivão, do Chefe de Secretaria e do Oficial de Justiça. **Revista Pensar Direito**, v.7, n. 1, p. 1-14, jul., 2015.

PIRES, L. B. **Oficial de Justiça**: princípios e Práticas. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

_____. **O Oficial de Justiça**: princípios e prática. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

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

RIBEIRO, C. V. S. **Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior**: análise do trabalho e das condições de saúde. 2011. 183f. Tese (Doutorado em Psicologia Social)- Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2011.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. **PJe-JT diminui o tempo de cumprimento de mandados ao reduzir uso de carta precatória**. TRT4 (RS), 24 de março de 2014. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/pje/noticias-pje/-/asset_publisher/Acc2/content/pje-jt-diminui-o-tempo-de-cumprimento-de-mandados-ao-reduzir-uso-de-carta-precatória?inheritRedirect=false>. Acesso em: 15 mar. 2017.

ROCHA, L. M. **As (re) configurações do trabalho no serviço público brasileiro**: uma análise do processo de (dês) regulamentação do trabalho a partir da reforma gerencial do Estado. 2010. 31f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social)- Universidade Estadual da Paraíba, 2010. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br:8080/jspui/bitstream/123456789/1635/1/PDF%20-%20Luc%C3%ADia%20Mendes%20Rocha.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

SABIÁ, G. A. **Entre a terceirização toyotista e a dignidade humana**: análise crítica dos sistemas de organização do trabalho. maio, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/1030324-glerger-alcantara-sabia/publicacoes>>. Acesso em: 19 ago. 2017.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 31, n. 5, p. 538-542, Oct. 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101997000600016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03 Jan. 2018.

SINDICATO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE GOIÁS (SINJUFEGO). **O assédio moral no Poder Judiciário que destrói a vida dos servidores**. 30 janeiro de 2017. Disponível em: <<http://www.sinjufego.org.br/noticia/o-assedio-moral-no-poder-judiciario-que-destroi-a-vida-dos-servidores>>. Acesso em: 31 mar. 2017.

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, v. 60, n. 3, p. 241-250, 2009. Disponível em:

<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/35700/gestao-de-pessoas-no-setor-publico-e-a-reproducao-do-discurso-do-setor-privado>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

SZNELWAR L.I.; LANCMAN, S.; S.UCHIDA. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 23, n. 1, p. 11-30, 2011.

SOARES, J. G. S. **Representações sociais das condições de trabalho do professor da escola pública partilhadas por estudantes de licenciatura**. 2012. 105f. Dissertação (Mestrado em Educação)- Universidade Federal do Piauí, 2012.

TAVARES, D. S. **O sofrimento no trabalho entre servidores públicos: uma análise psicossocial do contexto de trabalho em um tribunal judiciário federal**. 2003. 152f. Dissertação (Mestrado em Saúde ambiental)- Universidade de São Paulo, 2003.

VABO, C. J. S. **Delimitação do trabalho do oficial de justiça**. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:livro:2007;000863760>> "Delimitação do trabalho do oficial de justiça". Acesso em: 20 ago. 2016.

VASCONCELOS, E. M. (Org.). **A espiritualidade no trabalho em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2006.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Roteiro de entrevista com Oficiais de Justiça

1. Tempo de Serviço como Oficial de Justiça?
2. O que o motiva a ser um Oficial de Justiça?
3. Fale o que vem a sua mente quando você ouve a palavra trabalho?
4. Qual a importância que você atribui ao seu trabalho?
5. Descreva seu trabalho como Oficial de Justiça (suas tarefas, rotina no trabalho)
6. Você considera que as normas e regras da Instituição interferem na dinâmica do seu trabalho?
7. Quais as situações geradoras de prazer no exercício do seu trabalho?
8. Como você distribui seu tempo em relação às esferas familiar, social e profissional?
9. Quais as dificuldades ou situações geradoras de desconforto vivenciadas no exercício do seu trabalho?
10. O seu trabalho interfere na sua saúde/bem-estar? Como?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Universidade Federal do Maranhão
Centro de Ciências Humanas
Departamento de Psicologia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da pesquisa: A dinâmica prazer e sofrimento relacionado ao trabalho de Oficiais de Justiça.

Pesquisadoras responsáveis: Profa. Dra. Denise Bessa Leda/ (orientadora); Keila Cristina Ribeiro Vale (discente)

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), de um estudo denominado: A dinâmica prazer e sofrimento relacionado ao trabalho de Oficiais de Justiça, cujo objetivo é analisar a relação entre a organização do trabalho e a dinâmica prazer-sofrimento desses servidores, a partir da percepção dos mesmos e da análise do contexto organizacional de suas atividades.

Sua participação envolve concessão de entrevista, que será gravada se assim você permitir, e que tem a duração aproximada de 30 (trinta minutos). As informações obtidas poderão ser apresentadas à comunidade científica, sendo mantido o sigilo dos participantes.

Os pesquisadores estarão à sua disposição para qualquer informação/esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa. É garantido o respeito à sua privacidade, assim como seu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, identificá-lo, será mantido em sigilo.

Você pode se recusar a participar do estudo, ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, não sofrendo nenhum tipo de penalidade decorrente da desistência em participar da pesquisa.

.Esta pesquisa envolve riscos mínimos, sendo assegurada a assistência psicológica durante toda o estudo. De igual maneira, caso ocorra algum dano decorrente da sua participação no estudo, será devidamente compensado, conforme Resolução CNS nº 466 de 2012, IV.3.h, IV.4.c e V.7.

Nome e Assinatura do pesquisador

Enfim, tendo sido orientado (a) quanto ao teor de todo o aqui mencionado e compreendido a natureza e o objetivo do referido estudo, manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação, tendo recebido uma via deste termo de consentimento.

São Luís, ____/____/____

Nome e assinatura do participante

Contato da pesquisadora: Keila Cristina Ribeiro Vale; Matrícula: 2011008931; Tel: 98 32728737, Email: keilavale@yahoo.com.br
Comitê de Ética em Pesquisa - UFMA: Av. dos Portugueses, s/n, Campus do Bacanga, São Luís – MA, Telefone: 98 33018708