

# Análise do trabalho na justiça trabalhista: o olhar da clínica da atividade<sup>1</sup>

Rosane Helena Cardoso de Melo<sup>1</sup>

Universidade Federal do Rio Grande do Norte (Natal, RN, Brasil)

Tatiana de Lucena Torres<sup>2</sup>

Universidade Federal da Paraíba (João Pessoa, PB, Brasil)

Erick Idalino Moura<sup>3</sup>

Universidade Estadual da Paraíba (Campina Grande, PB, Brasil)

Jorge Tarcisio da Rocha Falcão<sup>4</sup>

Universidade Federal do Rio Grande do Norte (Natal, RN, Brasil)

O objetivo deste estudo é analisar o processo saúde-adoecimento mental de secretários de audiência do judiciário trabalhista da Paraíba, que acompanham os juízes nas audiências (contato com as partes, digitação dos termos, encaminhamentos). A clínica da atividade foi o aporte teórico-metodológico escolhido, com o uso da técnica de instrução ao sócia, complementada por entrevistas semiestruturadas e delineamento descritivo para informações sociodemográficas dos participantes. Destacamos como resultados: (a) as relações interpessoais laborais fomentaram ou desregularam a saúde mental dos trabalhadores; (b) o excesso de atribuições, o distanciamento dos pares e inexistência de pausas durante a execução das tarefas favoreceram vivências de sofrimento e impotência; (c) o enfraquecimento dos coletivos e do gênero profissional se relacionaram com a perda da saúde; por outro lado, (d) houve formas de escapar às limitações da atividade, pelos instrumentos criados pelos trabalhadores para se reinventarem e a personalizarem. A articulação entre os secretários de audiências enquanto coletivo de trabalho pode fomentar ações de proteção à saúde mental desses trabalhadores.

Palavras-chave: Saúde mental, Trabalho, Poder Judiciário.

Analysis of work in labor justice: the view of the clinic of activity

This study aimed to analyze the mental health-illness process of court hearing secretaries of the labor judiciary of Paraíba. These professionals accompany judges in hearings (contacting parties, typing terms, drawing referrals, etc.). Activity Clinic was the theoretical-methodological approach we chose, using the technique of interview to the double, complemented by semi-structured interviews and a descriptive design to collect participants' sociodemographic information. We highlight the following results: (a) interpersonal relationships at work fostered or disrupted the workers' mental health; (b) an excess of attributions, distance from peers, and the lack of pauses during the execution of the tasks favored experiences of suffering and impotence; (c) the weakening of collectives and the professional genre was related to the loss of health; on the other hand, (d) participants had ways to escape the limitations of their activity by instruments they created to reinvent and personalize their activity. The articulation between the secretaries of hearings as a work collective can promote actions to protect the mental health of these workers.

Keywords: Mental health, Work, Judiciary.

1 <https://orcid.org/0000-0001-8334-907X>

2 <https://orcid.org/0000-0001-6274-1929>

3 <https://orcid.org/0000-0003-0621-0191>

4 <https://orcid.org/0000-0002-2798-3727>

## Introdução

O trabalho no contexto do Poder Judiciário brasileiro tem se transformado, buscando atender uma crescente demanda pela aceleração dos processos de julgamentos, que é motivada por queixas constantes, em relação aos órgãos judiciários, quanto à morosidade nos julgamentos, à obsolescência, à ineficiência e à pouca transparência da máquina pública em geral (Renault, 2005). Essas transformações envolvem progressivas inovações tecnológicas, determinação de metas e mudanças na organização do trabalho, o que impõe novas exigências aos trabalhadores (Amazarray et al., 2019; Fernandes & Ferreira, 2015).

Estudos apontam que essas mudanças têm provocado efeitos negativos sobre a saúde dos servidores, especialmente pela aceleração dos ritmos de trabalho e o incremento de metas na produção (Amazarray et al., 2019; Andrade, 2011; Pai et al., 2014). Vale observar a existência de sintomas relacionados à organização do trabalho no setor público, tais como ressecamento ocular, dores na coluna, cefaleias, sensação de cansaço e desgaste mental (Pai et al., 2014). Outras pesquisas (Fernandes & Ferreira, 2015; Giannini et al., 2019) indicam que o incentivo à competitividade e o enfraquecimento das redes de cooperação intensificam os riscos de adoecimento desses trabalhadores. Amazarray et al. (2019) constataram forte associação entre o contexto laboral do judiciário e a potencialização de transtornos mentais e sofrimento psíquico, destacando que a forma como as atividades são divididas, o conteúdo das tarefas, o sistema hierárquico, as formas como as relações socioprofissionais são estabelecidas e a configuração das relações de poder podem se relacionar à vulnerabilidade da saúde mental desses trabalhadores. Nesse sentido, considerando que o Poder Judiciário Trabalhista é o lugar da garantia de direitos trabalhistas, nos pareceu relevante e pertinente analisar a atividade de trabalho nesse contexto.

A escolha da atividade de secretariar audiências, dentre as atividades do ofício de servidor técnico no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, justifica-se por ser um trabalho fundamental para o funcionamento das varas do trabalho, que contam com secretário/a(s) e salas de audiências. Tal profissional acompanha o/a juiz/a do trabalho nas audiências, digita os termos (conciliações, depoimentos das partes e testemunhas), é responsável pelo primeiro contato com as partes antes da audiência e por encaminhamentos decorrentes das decisões judiciais. Na descrição do cargo é esperado que o/a trabalhador/a tenha nível superior completo (sem área especificada), experiência em digitação e edição de textos, conhecimento em sistemas informatizados da justiça, domínio nas áreas de processo civil, direito do trabalho, direito processual trabalhista, sobretudo no que se refere à organização das pautas de julgamento para o/a juiz/a. Além disso, consideramos que esses profissionais exercem atividades de intensa carga de trabalho e complexa exigência cognitiva (Fonseca & Carlotto, 2011), o que se associa ao contexto organizacional de controle e pressão para cumprimento de metas (Arenas, 2013; Mansur, 2016; Paooli & Monteiro, 2018).

Propositor da clínica da atividade, Yves Clot (2010) afirma que uma das características estruturais da atividade de trabalho é a existência de um trabalho prescrito, aquele que é demandado pela organização ou pelos regramentos existentes, e o trabalho realizado, aquele que representa a concretização, pelos trabalhadores, das prescrições recebidas (Clot, 2006, 2010). Guérin et al. (2005) observam que o trabalho prescrito se refere ao conjunto de objetivos a serem perseguidos, os métodos, as normas técnicas, os protocolos e procedimentos, as ordens e instruções a seguir, a forma de divisão do trabalho, os prazos estabelecidos, assim como os meios técnicos e as condições socioeconômicas disponíveis. Estes autores destacam que a atividade de trabalho não reproduz rigorosamente o pré-estabelecido sobre ele, mas abarca a subjetividade dos sujeitos e tem o coletivo de trabalhadores como regulador da ação de cada indivíduo, de modo que o trabalho permeia tanto a dimensão da história singular de cada indivíduo, quanto a história de cada ofício, de construção coletiva de um gênero profissional (Bendassolli & Soboll, 2011; Clot, 2010). Nesse sentido, a organização da atividade de trabalho extrapola o indivíduo-trabalhador e o auxilia no que diz respeito à realização de sua própria atividade.

O indivíduo-trabalhador se reporta a um coletivo de trabalho, instância tangível representada pelo conjunto de outros indivíduos-trabalhadores que compartilham as mesmas metas de trabalho e filiação a um gênero profissional. Desta filiação resulta o referenciamento, que permite ao trabalhador, através de seu coletivo, avaliar o quanto bem realizou seu trabalho, mesmo que tal referenciamento comporte a limitação do poder de agir deste trabalhador (Clot, 2006, 2010). Nesta ordem de ideias, o enfraquecimento dos coletivos e do gênero profissional, muitas vezes imposto pela organização do trabalho, favorece o sofrimento e, eventualmente, o adoecimento, pois impede que os indivíduos adquiram apoio e recursos para lidarem com as situações no exercício laboral. Nesse sentido, a recuperação dos coletivos de trabalho pode ser um dispositivo fundamental no enfrentamento dos bloqueios do poder de agir e do adoecimento no trabalho.

O sofrimento no trabalho refere-se a um trabalhador passivo às circunstâncias que o acometem, esvaziado de seu poder de agir, tendo em vista o enfraquecimento de seu gênero profissional, e entregue aos especialistas do cuidado (Clot, 2010; Clot & Gollac, 2014; Clot et al., 2021). Na clínica da atividade, a atividade de trabalho é entendida como meio para estabelecimento e restauração da saúde (Clot, 2010) nas situações em que o sofrimento é causado pela amputação do poder de agir dos sujeitos trabalhadores pela própria atividade de trabalho (Rabardel & Gouédard, 2012). A abordagem clínica da atividade de trabalho, ao preconizar a consideração do indivíduo trabalhador, do contexto em que o trabalho se realiza e do conjunto de prescrições que estabelecem balizas para o trabalho esperado, traz, portanto, elementos não somente para caracterizar eventual precarização, mas para fazer face a ela, e, por esta via, contribuir para a restauração da saúde do trabalhador. Cabe desde logo ter clareza quanto ao fato de que a referida precarização da atividade de trabalho decorre de aspectos que ultrapassam qualquer abordagem psicológica, tendo em vista os arranjos do modo de produção capitalista ocidental contemporâneo. Não obstante, a abordagem clínica da atividade de trabalho permite ao indivíduo-trabalhador tomar consciência do que faz, do que deixa de fazer (e por quais razões) e do que poderia fazer. Nesse sentido, a atividade efetivamente realizada pelo trabalhador (aquilo que se faz) é tão somente uma dentre várias possibilidades, face às prescrições que balizam o trabalho esperado. O real da atividade compreende essa gama de possibilidades, que abarca o trabalho realizado, mas não se circunscreve a este.

Diante disso, defendemos que a saúde está ligada ao contexto de trabalho em que se vive, e à capacidade de se desenvolver individual e coletivamente para transformar esse meio. Situações de adoecimento no trabalho, sobretudo o adoecimento mental, podem estar relacionadas às dificuldades decorrentes do desencontro entre o trabalho prescrito e o trabalho real (atividade efetivamente realizada). De acordo com Clot (2010), as escolhas recalçadas – ou possibilidades de ação –, que não foram utilizadas na atividade, continuam a influenciar ela e o sujeito, tendo no conceito de real da atividade a manifestação dessa atividade subtraída, oculta ou recuada, que influi na atividade presente. Reiteramos aqui, portanto, que o real da atividade se situa entre a atividade prescrita (aquilo que deve ser feito) e a atividade realizada (aquilo que se fez), partindo-se do pressuposto teórico segundo o qual as prescrições nunca são rigorosamente cumpridas na prática. Assim, para dar conta das dificuldades impostas por esse desencontro, o sujeito aparece como agente de seu próprio ato no trabalho, já que precisa fazer escolhas e criar soluções (Osório da Silva & Ramminger, 2014).

Diante do exposto, este estudo teve o objetivo de analisar o processo saúde-adoecimento mental na atividade de trabalho de secretários de audiências (SA) do Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba, a partir do olhar da clínica da atividade, buscando compreender o processo de sofrimento e adoecimento mental dos participantes, dimensões do coletivo de trabalho e suas condições de laboração. Destacamos a pertinência teórica da clínica da atividade para o campo da Saúde Mental e Trabalho, na medida em que se constitui como uma abordagem de transformação das situações de trabalho que pode contribuir para a prevenção ou minimização dos problemas de saúde.

## Método

O estudo teve caráter clínico-interventivo, com base na perspectiva teórica da clínica da atividade. Participaram nove trabalhadores, todos servidores públicos, no cargo de técnicos/as judiciários/as, na função de secretários/as de audiências (SA), com o seguinte perfil: maioria de homens (5), com idades entre 35 e 59 anos, a maioria (6) possuía mais de 20 anos de trabalho no judiciário e mais de 10 anos na função. Tais participantes aceitaram voluntariamente o convite, considerando o prazo para a realização do estudo e adequação ao cronograma da pesquisa. Todos os participantes eram trabalhadores no Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba, e se distribuíram entre as 13 (treze) varas do trabalho da cidade de João Pessoa (PB).

Contamos com a anuência da instituição em todas as etapas do estudo. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (parecer 3.325.829), e foi conduzida por uma das autoras do presente artigo, na condição de trabalhadora da organização participante. Por isso, na intenção de manter o sigilo e confidencialidade dos participantes, todos os nomes apresentados nos resultados deste estudo são fictícios.

Os trabalhadores foram convidados para participarem da pesquisa através da divulgação presencial em cada setor, e, apesar da dificuldade de acesso e da indisponibilidade de tempo destes, houve procura espontânea e voluntária, além de indicação de trabalhadores pelos entrevistados (técnica da “bola de neve”). O local escolhido pelos participantes foi a sala de audiências, ou, quando não estava disponível, a sala de psicologia.

Realizamos entrevistas semiestruturadas com questões norteadoras pré-estabelecidas, que buscaram obter narrativas autobiográficas de cada participante em sua atividade de trabalho (Bauer & Gaskell, 2008), na intenção de: (a) compreender a trajetória profissional e ingresso na função; (b) identificar vivências de sofrimento e adoecimento na trajetória de trabalho; (c) identificar experiências de mal-estar no trabalho, impedimentos e condições de trabalho para atender as demandas prescritas; (d) caracterizar as relações com colegas que realizam a mesma atividade; e, (e) compreender o sentido do trabalho bem-feito para os/as participantes.

Logo após a referida entrevista, foi realizada a Instrução ao Sósia (IaS), que é uma técnica que, além de obter informações acerca da atividade de trabalho, busca ampliar o poder de agir e restaurar os coletivos de trabalho a partir da reflexão e coanálise sobre o desenvolvimento da atividade laboral com auxílio do pesquisador. A IaS consiste em uma entrevista dialogada gravada, na qual o trabalhador ou trabalhadora indica ao pesquisador como este deve se portar em relação à atividade de trabalho, supondo que o pesquisador será sósia do trabalhador-participante no dia seguinte, de modo que não se perceba que se trata de outra pessoa (Osório da Silva, 2014). A entrevista e a IaS foram transcritas, e em um segundo momento validadas pelos trabalhadores.

Para analisar as informações, utilizamos a técnica dos Núcleos de Significação, procedimento que possibilita ao pesquisador apreender sentidos e significados que o sujeito constrói em contato com a realidade em uma dimensão mais concreta. Para nos apropriarmos das significações, é necessário apreender não sua unilateralidade, mas suas relações, qualidades, contradições, isto é, as mediações sociais e históricas que as configuram como unidades dialéticas da fala e do pensamento (Aguiar et al., 2015).

A construção dos Núcleos de Significação possui três etapas: levantamento de pré-indicadores (identificação de formas de pensar, sentir e agir dos sujeitos), sistematização de indicadores (articulação de pré-indicadores baseando-se nos critérios de “similaridade”, “complementariedade” e “contraposição”) e sistematização dos núcleos de significação (articulação dos indicadores para revelar a realidade estudada a partir do empírico e dos sentidos construídos pelos sujeitos) (Aguiar et al., 2015). Outrossim, as etapas apresentadas não pressupõem uma sequência linear, mas um processo dialético.

Neste estudo, o material transcrito de cada entrevista e IaS passou por uma fase de leitura flutuante, juntamente com a escuta do áudio, a fim de apreender as palavras ou frases que chamaram atenção

por se repetirem, complementarem ou contradizerem, ou ainda que indicavam uma carga emocional (fala emocionada). Os pré-indicadores foram agrupados na forma de indicadores temáticos, no sentido de avançar nas significações trazidas pelos sujeitos. No presente artigo, optamos por realizar um recorte e seleção de quatro núcleos de sentido, dos nove que integram a pesquisa na íntegra, por compreendermos que estes representam e ilustram melhor a análise do trabalho dos secretários de audiência (SA).

## **Resultados e discussões**

Os resultados advindos da IaS e das entrevistas transcritas foram submetidos à análise dos Núcleos de Significação, com a seleção de unidades do discurso que revelassem o todo, por meio de temas que aparecem reiteradas vezes ou com uma ênfase emocional na fala dos sujeitos. Nesse processo, a articulação de uma narrativa com as demais revela o contexto social mais amplo em que se inserem os sujeitos históricos, incluindo as contradições.

### ***Núcleo de significação 1: as situações que chegam às audiências, as relações interpessoais que se estabelecem e seus reflexos na saúde dos servidores***

A abordagem da clínica da atividade propõe um deslocamento, que entende que as causas do sofrimento no trabalho não estão nos sujeitos ou nas relações entre eles, mas no próprio trabalho, utilizando, para isso, o conceito de atividade impedida (Bendassolli, 2011). Para esta abordagem, toda atividade profissional é considerada uma coatividade, uma vez que é sempre uma resposta à atividade dos outros. A atividade de trabalho, então, se define, cristaliza, e organiza na atividade dos outros, com a atividade dos outros, contra a atividade dos outros, apoiando-se ou aproximando-se da atividade dos outros, construindo-se sempre no universo da atividade dos outros (Santos, 2006).

Por meio das significações que os/as SA construíram acerca de sua atividade de trabalho, a sala de audiências é um lugar que precisa ser preparado para o dia da audiência, dando encaminhamento ao que foi resolvido nela. Portanto, há tarefas a serem cumpridas pelo/a SA antes, durante e após as audiências trabalhistas, por isso os/as participantes afirmam a necessidade de que o/a profissional seja “multitarefa”. Expressam também uma preocupação em não cometer erros, pois sabem que têm consequências para os outros, tanto para os demais colegas da vara do trabalho, que darão seguimento ao processo na fase seguinte (chamada execução), como para as partes (trabalhadores, empregadores, advogados), que terão prejuízo e transtorno se não forem notificadas a tempo, em caso de adiamento da audiência.

Até chegar ali, no dia da audiência, aí tem o papel do secretário de audiência, que é pegar o processo, abrir a inicial, ver se tem algum pedido urgente, alguma tutela de urgência, tal, pedindo alguma coisa urgente, um plano de saúde que cortaram ou seguro desemprego, FGTS. Aí a gente que tem que ver e passar logo pra frente pro pessoal resolver de imediato (RO – IaS).

Eu acho assim, eu acho que cada atividade ali dentro da Vara é como se fosse um organismo, né? E então, se você não faz bem agora, lá na frente. . . . Então tem feedback . . . É como se fosse o início, e vai espalhando ou coisas boas ou coisas ruins, né? pra Vara (MS – Entrevista).

Esse “espalhar de coisas” também acaba sendo um dos motivos que os faz perceber a importância da atividade, da qual muitos admitiram gostar muito, e percebem que a audiência é o início de tudo, da visão de cada processo judicial que irá tramitar no Tribunal. Além disso, pensam no colega que vai dar continuidade ao processo, nos efeitos para as partes, para a garantia de direitos das pessoas.

As falas citadas remetem à afirmação de Clot (2006) de que o trabalho “requer a capacidade de realizar coisas úteis, de estabelecer e manter engajamentos, de prever com outros e para outros algo que não tem vínculo diretamente consigo” (p. 73). Quando os trabalhadores cometem algum erro ou deixam de realizar uma tarefa, já imaginam os efeitos na vida dos envolvidos no processo, incluindo possíveis prejuízos.

Aí tem todo esse lado, intimar a testemunha. Se você deixa de intimar uma testemunha, vem todo mundo: “Cadê? Eita, deixaram de intimar. Quem foi? Foi você”. Aí todo mundo: “vamos adiar” . . . porque se preparam, chama advogado, briga em casa, falta emprego, falta trabalho. Aí se o secretário errar, é prejuízo pra todo mundo, aí isso fica na minha cabeça, pô, se eu deixar (RO – Entrevista).

Contraditoriamente, os trabalhadores narram que ficam afetados pelos julgamentos, enquanto admitem ser imprescindível que esse afeto não transpareça no desenvolver da atividade, pois podem ficar propensos ao erro, além de comprometerem outro papel que devem exercer: de auxílio às pessoas envolvidas (trabalhadores buscando seus direitos, advogados, representante de empresas, empregadores) para propiciar um ambiente mais amistoso durante a audiência trabalhista. Em nossa análise, esse papel foi construído no gênero profissional, uma vez que os SA o tomam como uma dimensão imprescindível na tarefa formal de convocar os participantes para recolherem os documentos e informações meramente mais burocráticas que antecedem e viabilizam as audiências. Se fazer acolhedor e prestativo nesse momento se constitui para os SA como algo intrínseco e indispensável à atividade, indo além das obrigações estabelecidas. Nesse contexto, percebemos o quanto o gênero pode enriquecer e tornar dinâmica a atividade, constituindo-se também como uma fonte de prescrições, mesmo que não explícitas.

É que tem testemunha que chega muita nervosa, vai testemunhar e fica tremendo e tal, não chega nem a falar direito. . . . Geralmente, se a pessoa tá nervosa, a gente fala: “fica tranquilo aí”. Deixar a pessoa à vontade, que a pessoa fica mais tranquila e tal, o pessoal não tem muito entendimento dessa dinâmica do direito e tal (RN – IaS).

Apesar da função de SA definir procedimentos estabelecidos nos ritos do judiciário, trabalhar na sala de audiências vai além de digitar o que se diz e realizar as tarefas. Neste sentido, o cotidiano na atividade de SA começa antes da audiência – ao conferir os documentos do processo, o funcionamento dos equipamentos e de ferramentas usadas durante as sessões, o primeiro contato com as partes interessadas no julgamento –, e pode, inclusive, invadir o horário do pós-expediente, sem pausas, sendo um fato comum para esses profissionais. Ao longo das audiências, os SA precisam lidar com diferentes situações e manejar seus sentimentos, tais como o estresse, ansiedade e o cansaço mental e físico.

A atividade de trabalho sempre é dirigida pelo sujeito, pela tarefa e para os outros (Clot, 2010). A atividade dos SA expressa esse interjogo entre as exigências da tarefa e a atividade dos outros e as próprias dinâmicas do sujeito da ação, e como estes produzem impactos para a sua própria atividade, em que os aspectos intersubjetivos influenciam sua saúde mental. De acordo com os trabalhadores, quando o relacionamento com os magistrados que presidem a audiência é tranquilo e respeitoso, a atividade de trabalho é vivenciada como propiciadora de desenvolvimento, no contexto da qual os SA sentem que podem contar com a ajuda e apoio desses magistrados.

Muitos SA descreveram sintomas psicossomáticos, como taquicardia e pressão sanguínea elevada, no período em que passaram por contextos relacionais considerados “ruins” com colegas e/ou superiores, além de descreverem mal-estar após audiências que lhes afetaram emocionalmente.

Taquicardia, do nada, em casa ficava nervoso. E eu indo trabalhar, que eu via que aquele negócio. eu ia, sabe, aquela coisa que não tinha mais vontade de trabalhar, por conta dessa chefia, né? . . . Aquilo lá me fez

muito mal. . . Não chegava a adoecer, mas começou umas dores de cabeça esquisitas, e chegava em casa e o coração. Eu ia falar alguma coisa sobre o que aconteceu, todo dia sempre tinha alguma notícia ruim, aí o coração começava a palpitar, aí eu “pá”, ficava aquela coisa, aquela agonia (RO – Entrevista).

No decorrer das audiências, a comunicação entre juízes e SA é perpassada pelos diferentes papéis profissionais e hierárquicos que cada um ocupa nesta relação desigual de poder. Os SA precisam observar e conhecer o/a juiz/a, conseguindo captar rapidamente suas ações e ritmos no trabalho para traduzi-los em forma texto, que resultará em documento ao fim de cada audiência (termos de audiências). Por outro lado, mesmo com essa relativa proximidade, precisam incorporar o funcionamento das instituições judiciárias no tocante à estrutura hierarquizada, obedecendo a distância estrutural e inerente a tal funcionamento entre magistrados e servidores.

Existe o juiz, lá na estratosfera, e a gente, na hierarquia, aqui bem embaixo, não tem. É diferente da maioria dos órgãos públicos. . . O juiz é aquele cidadão que tá ocupando uma função pública, que é muito, mas muito diferente, na realidade, da sua. . . eu cuidei de trabalhar isso na minha cabeça, de manter o distanciamento necessário. Eu não posso ter um nível de intimidade, como eu tenho com um colega de trabalho. Vê como o audiencista, ele trabalha dentro desse pisar em ovos (AR – Entrevista).

A comunicação com o juiz, para os SA, é vista como fundamental não só para o desempenho deles na atividade, mas para todos que estão participando da audiência. É essa comunicação se torna mais facilitada quando o secretário de audiências conhece bem o magistrado que auxilia, contribuindo para construir uma relação de respeito. Nesse sentido, para a realização de sua atividade, os SA desenvolvem estratégias para lidarem com as atividades dos outros envolvidos que, dentre essas, envolvem o desenvolvimento de relacionamentos positivos com os envolvidos na audiência, e, em específico, adequam-se ao estilo profissional de cada juiz/juíza.

Os participantes do estudo descreveram também que, para superarem adversidades nas relações no trabalho, recorreram ao suporte externo, como a família, amigos, atividades religiosas e tratamentos médicos, suportando as situações adversas, mesmo sabendo que a causa principal do sofrimento estava no ambiente de trabalho. No entanto, não basta “curar” os sujeitos, mas “intervir” na forma em que este trabalho é organizado socialmente a partir da perspectiva do trabalho real (Bendassolli, 2011).

Partimos, aqui, do pressuposto de que o cuidado com o trabalho e transformação das condições em que ele é realizado se relaciona com a saúde dos trabalhadores (Osório da Silva, 2014). Nesse contexto, ressaltamos que, para garantir esse cuidado, as instituições precisam, através de seus dirigentes, se engajarem nesse processo, a partir da tomada de consciência de que, ao cuidar da atividade de trabalho, reduzimos os impedimentos à atividade, possibilitando que os trabalhadores se desenvolvam por meio dela.

### ***Núcleo de significação 2: fazer audiência diariamente aumenta o estresse, o cansaço, e gera ansiedade: a importância de ter alguém com quem revezar e fazer pausas***

O estresse próprio do trabalho em audiência aparece nas narrativas relacionadas a não poder cometer erros na transcrição das audiências, ter atenção e evitar erros. Essa característica da função parece contribuir para o cansaço mental, principalmente quando a intensidade e carga de trabalho aumentam, seja pela quantidade ou pela duração das audiências.

Para o desenvolvimento da atividade de SA é fundamental a administração do tempo e a realização de tarefas com rapidez, sem erros. Na descrição institucional das atribuições dos SA prevalecem as tarefas técnicas, relacionadas aos processos da vara, como observar e cumprir diretrizes e determinações, registrar e secretariar, expedir notificações e certidões, redigir documentos e certificar

eventuais alterações processuais, dentre outros. Em contraposição ao excesso de atribuições descritos, não se evidencia nos documentos a necessidade do autocuidado para a prevenção de adoecimentos.

Um dos participantes relacionou episódios de labirintite a um período de estresse no trabalho, quando havia mais audiências. O número e a complexidade de audiências se relacionam com a saúde desses trabalhadores. Secretariar audiências diariamente aumenta o estresse, o cansaço e gera ansiedade. Provavelmente por isso poucos servidores aceitam ocupar esta função (mesmo recebendo gratificação para exercê-la), e isso se soma à sobrecarga de não ter outra pessoa para revezar. Alternar com colegas os dias em sala de audiência e as atribuições do SA é importante para diminuir o acúmulo do cumprimento de suas obrigações.

O volume de trabalho se soma às audiências de longa duração, contribuindo para negligenciar os momentos de alimentação e movimentos do corpo, pois comumente os trabalhadores permanecem longas horas sentados sem se alimentar. Tais dificuldades são associadas pelos trabalhadores à quantidade de tarefas, imposta não apenas pelos juízes aos quais estão subordinados, mas também por eles próprios, para darem conta da atividade.

Para a servidora Bianca, foi necessário criar uma estratégia para driblar a dificuldade de se levantar ou se ausentar da sala de audiências quando sente fome ou sede. Ao dar instruções à sua sócia, ela enfatiza a importância de não se esquecer destes itens no trabalho:

Lembre da sua água e do seu lanche. . . . Normalmente eu trago alguma coisa que dê pra eu comer aqui. Então, assim, eu já trago de casa separado . . . aí eu posso ir digitando aqui, comendo aqui e vou digitando (BI – IaS).

O cuidado com a própria saúde no cotidiano de trabalho (alimentação em horários regulares e adequados, realização de pausas ao longo da jornada), assim como a necessidade de desenvolver as tarefas de forma mais célere, acabam se tornando inconciliáveis no cotidiano desses servidores, o que se agrava pela escassez de trabalhadores para revezarem na realização da atividade. Em relação a isso, um trabalhador esclarece as impossibilidades com que se depara, pois não consegue realizar tudo que gostaria em tempo hábil:

Aí eu vou fazendo, né? Aí eu levanto menos, fico mais na mesa, tomo menos café. Aí eu procuro fazer aquela coisa bem concentrado, assim mais rápido... assim, tento ser mais direto, dinâmico, né? Aí vai fazendo, vai conseguindo . . . às vezes, você deixa de fazer alguma coisa não por, é . . . ser relapso, mas pela correria, pela falta talvez de ajuda de colegas, e de conscientização, né? Ou pela carga, é, também de trabalho só, talvez, em cima de mim (RO – IaS).

Discorreram também sobre possíveis soluções que acreditam que amenizariam esse contexto, dentre as quais aparecem sugestões de cunho mais pessoal (por exemplo, diminuir a autocobrança e respeitar seu ritmo de trabalho), como também mudanças no âmbito institucional, como ter mais uma pessoa de suporte em períodos de maior realização de audiências, ou não ser exigido que quem fica em audiência cumpra outras obrigações.

Distintas formas de se comportar dão pistas sobre como os SA podem estar tentando escapar dos obstáculos da atividade e dos seus respectivos impedimentos, pois a ação do sujeito tem sua fonte nas atividades contrariadas (Clot, 2006). Essas atividades contrariadas não cessam de exercer seus efeitos sobre o sujeito, considerando que a atividade não se resume ao que se pode observar (à atividade realizada), mas também envolve as impossibilidades, o realizado e o não realizado, emoções e afetos – o real da atividade.



### ***Núcleo de significação 3: a novidade, o inesperado e a criação, apesar dos impedimentos e limitações***

O destino que cada um dá ao enfrentamento dos empecilhos cotidianos pode ser vivenciado como sofrimento, isto é, como dor física ou mental, como diminuição ou destruição da capacidade de agir (Clot, 2001, 2006). Por outro lado, também pode ser o ponto de partida para a invenção de outras formas de vida, sobretudo no trabalho.

Como vimos, o tempo é um impedimento e uma preocupação constante para os trabalhadores do judiciário, uma vez que devem cumprir também os prazos processuais. Mas, na maioria das vezes, não dispõem de tempo suficiente para realizarem o trabalho como gostariam, constituindo-se isso como um dos principais impedimentos na atividade.

Em muitas das situações, os servidores se veem realizando atividades burocráticas e tecnicistas, por questões da própria natureza da função que ocupam e da própria estrutura do judiciário, o que reduz muito o raio de ação na atividade de trabalho. Conforme os próprios SA apontam, estão ali para digitar o que as testemunhas, reclamantes e reclamados falam, assim como advogados, e o juiz. Contudo, mesmo só como digitadores, eles não executam apenas o prescrito. Apesar de serem exigidos que sejam “multitarefa”, tendo muitas habilidades e cumprindo as etapas rígidas no desenvolvimento de suas atividades laborais, os SA não devem ter um trabalho automatizado, conforme eles mesmos apontaram:

Eu acho que o trabalho da sala de audiência é menos automatizado do que se imagina, assim, o trabalho mais eficaz, mas que atinge mais o objetivo, ele não é um trabalho automatizado. . . A gente é muito mais facilitador do que qualquer outra coisa dentro da sala de audiência. . . Digitar, qualquer pessoa pode digitar. . . Ou seja, é um, é como se expandisse os sentidos do juiz durante a audiência, pra isso serve também o assistente da audiência. . . Não é função exatamente minha, mas é preciso que você esteja integrado com tudo que está acontecendo na sala (AR – IaS).

Isso remete à impossibilidade das prescrições da tarefa darem conta de todas as situações do cotidiano de trabalho. Diante da defasagem entre a atividade prescrita e a realizada, é necessário a emergência dos trabalhadores como seres ativos nesse processo. Existe mobilização cognitiva e afetiva, por mais que uma tarefa seja repetitiva. No caso da tarefa dos SA, eles precisam aparecer o mínimo possível, mas estarem atentos, presentes e necessários ao mesmo tempo; devem aparecer em momentos cruciais, auxiliando o trabalho do juiz, que é o responsável e autoridade na condução da audiência.

Ao mesmo tempo em que dizem que o trabalho é simples, que qualquer um pode fazer, que é só digitar conforme aconteceu na audiência, há outras esferas do trabalho em que há ação, atividade, criação do servidor. Eles acabam se fazendo necessários ao trabalho do juiz em outros aspectos, sobretudo quanto à atenção redobrada que precisam ter ao que acontece à sua volta para justamente intervirem em situações bem específicas, tais como observar a dinâmica de pessoas na sala de audiência e avisar ao juiz se algo ou alguém pode interferir nos procedimentos judiciais, auxiliando as partes e o juiz no que lhes couber.

A atenção é algo extremamente exigido no cotidiano da atividade, inclusive em procedimentos anteriores ao início da audiência, como estar atento e conferir os participantes da audiência trabalhista conforme documentos:

Aí você vai ver, é seu Matheus? “Seu Matheus, o senhor poderia me dar seus documentos de identificação?”. Que eu não sei se seu Matheus é seu Matheus, né? Aí ele lhe dá identidade, CPF e carteira de trabalho (LU – IaS).

Apreendemos que a atividade adquire um sentido de que o servidor deve ficar despercebido na audiência, mas, simultaneamente, deve exercer o papel de um facilitador, ou de um árbitro de futebol, como sinalizado por Arlindo:

Assista 100% da audiência, a audiência inteira. Assista mais de que o juiz . . . E outra coisa: passe o máximo possível despercebido. É como um árbitro de futebol, no jogo, se o árbitro não aparecer é porque ele foi muito bem, ele fez muito bem, ninguém percebeu que tinha um árbitro, que tinha alguém digitando, que tinha não, porque ele foi ótimo (AR – IaS).

Se o prescrito da atividade envolve acompanhar o juiz do trabalho para secretariar as audiências, digitar os termos de audiências no decorrer dessas (conciliações, depoimentos das partes e testemunhas, entre outros), e, ainda, se responsabilizar pelo primeiro contato com as partes antes da audiência trabalhista e por alguns encaminhamentos decorrentes das decisões judiciais. O trabalho real se apresenta com eventuais necessidades de sair da “invisibilidade” e “ampliar os sentidos do juiz”, pois, em casos peculiares, esses servidores acabam intervindo na audiência, já que observam tudo que se passa no seu andamento. Isso acaba sendo um aspecto da atividade que surge para além do trabalho aparentemente prescrito.

Além disso, os SA precisam lidar com suas próprias limitações, o que é indicado por eles como lentidão, tanto na realização de procedimentos do processo, quanto na digitação. No entanto, quando se observa a situação de trabalho, percebemos a alta carga de trabalho a que esses trabalhadores estão submetidos, um grande número de processos trabalhistas, muitas audiências para secretariar, com diversas atividades e processos burocráticos. A suposta lentidão dos sujeitos expõe um sentido atribuído a si mesmos pelos próprios trabalhadores, um certo julgamento de valor de si, o que acaba ocultando as características da atividade – o indivíduo que acaba se considerando lento, limitado. Ainda assim, outra restrição que os incomoda é o conhecimento limitado em Direito, já que essa formação não é um requisito para ocupação do cargo público nesta situação.

Há ainda os sentimentos de que os SA ficam restritos e “presos” à audiência, sem contato com os demais colegas do setor, o que remete a um isolamento no trabalho desses servidores. Ainda assim, percebemos que esses trabalhadores têm satisfação de terem contato com o público atendido nas audiências, para o qual a instituição presta o serviço, a quem devem prestar informações, fazer o primeiro acolhimento antes da audiência, exercendo o papel, inclusive, de acalmá-los em algumas situações, para além do prescrito, uma vez que acabam conhecendo a história de muitos, o percurso que fizeram até chegar a buscar seus direitos junto ao judiciário trabalhista. Portanto, a novidade, o inesperado, a possibilidade de crescimento e aprendizagem no trabalho são aspectos levantados por eles como positivos, sendo destacado que sempre há algo novo a cada audiência realizada, a cada história que chega. Os SA enfatizam a novidade e o inesperado como coisas positivas, uma atividade diferente das outras: “todo dia tem uma novidade, é algo diferente, sai do mecânico” (RO – Entrevista).

Para Clot (2013), é importante os trabalhadores se sentirem participantes na dinâmica de tomada de decisões em contexto de trabalho, algo diretamente relacionado ao seu poder de agir face ao trabalho prescrito, organização de trabalho e gênero profissional. Tal participação tem importância em termos de manutenção da saúde para estes trabalhadores. Percebemos algumas formas interessantes de contornar as limitações da atividade por parte dos participantes desse estudo, principalmente voltadas a automatizar certos tipos de tarefas. Isso se dá, muitas vezes, pelos instrumentos que criam ou que se utilizam para driblar não só suas dificuldades pessoais, como a de ser mais rápidos, mas também como uma forma de se reinventar, de colocar algo seu no trabalho, fazer as coisas terem sentido e reconhecimento, não só para os outros, mas também para eles mesmos.

Quando o trabalhador não é impedido de agir, ele não cessa de reinventar as funções sociais da ferramenta (Clot, 2010). Os SA utilizam muito dos recursos do próprio sistema informatizado de

audiências, o AUDI, que facilita a criação de documentos próprios em cada situação, facilitando o resgate quando há necessidade. Usam também de modelos de textos criados por eles próprios ao longo dos diferentes tipos de audiências realizadas, que são compartilhados com os pares, possibilitando a troca entre eles. Realizar anotações no decorrer da atividade constitui-se também como uma forma de se organizar, de ter controle; facilita os as em situações posteriores e auxilia no resgate de informações.

Os enfrentamentos e limitações com que esses profissionais se deparam, além de resultarem em sofrimento e adoecimento mental, também podem ser o ponto de partida para a criação na atividade. Com isso, vemos a mobilização psíquica que permanece, mesmo diante das adversidades (Clot, 2010). O conflito na atividade coloca o sujeito diante de sua capacidade de recriar técnicas, de fazer uso deslocado e subversivo destas, conforme suas necessidades.

#### ***Núcleo de significação 4: estamos no mesmo barco, é preciso ter solidariedade***

Conforme ressaltam Clot (2001, 2006, 2010) e Almeida e Lima (2017), o coletivo de trabalho detém a história do pensar sobre o trabalho e é o alicerce para a atividade individual. Osório da Silva (2014) relembra que “... o trabalhar é sempre coletivo, mesmo que se realize por um único trabalhador” (p. 84). No processo de criação ou transformação de ferramentas ou objetos do trabalho conforme sua necessidade, é importante que o profissional possa contar com o suporte dos colegas de ofício para endossar a utilização desses instrumentos em situações semelhantes. O coletivo proporciona também um repertório do qual o sujeito busca elementos para tomar suas decisões e enfrentar as adversidades no cotidiano da atividade, constituindo-se numa fonte protetiva de sua saúde mental no trabalho.

No tocante ao gênero profissional, apreendemos que o coletivo de referência acaba sendo a equipe da Vara do Trabalho como um todo, já que os entrevistados remetem muitas vezes ao apoio e preocupações com a continuidade do trabalho no interior da própria unidade, onde estão lotados. Nesses contextos, é possível perceber nos discursos que há um sentido maior de coletivo entre todos.

Entretanto, conforme Arlindo destacou, até mesmo com a proximidade cotidiana no mesmo ambiente, a cooperação pode ser substituída pelo sentimento de isolamento:

A gente conhecer, saber qual é o dia a dia do outro, gera uma intimidade natural, né? Aquela intimidade de solidariedade quase, né?, nós somos, estamos no mesmo barco, mas não temos amizades, não se constrói amizades em torno disso, sabe? ... não existem grupos, rede social, coisa mais natural do mundo, mais fácil do mundo se fazer um grupo de pessoas na rede social, mas não existe. ... A gente se dá muito bem, todo mundo se dá bem, não tem nenhum problema um com outro não, mas não temos essa coisa de discutir a situação, discutir uma coisa ou outra, o que é que uma coisa que tá pegando, uma coisa que tá, uma dificuldade e tal que o outro possa ajudar (AR – Entrevista).

Além disso, destacamos que a cooperação entre servidores de diferentes varas do trabalho pode ser ainda mais dificultada pela lógica de funcionamento do judiciário, que pressupõe a independência de cada juiz, assim como a cultura de competição (Giannini et al., 2019) entre as unidades da qual cada magistrado está à frente, posto que cada uma delas acaba tendo resultados diversos, e podem ser comparadas em rankings de seu desempenho institucional.

Entretanto, sabemos que, para manter a saúde dos trabalhadores, é importante estimular as construções coletivas, o estímulo ao debate sobre a atividade de trabalho, incentivando a solidariedade e cooperação entre os pares. Quando o acesso ao gênero está impedido pela falta de debate, abre-se espaço para que haja sofrimento psíquico, já que o sujeito fica limitado em sua capacidade para dar sentido à atividade e se desenvolver (Osório da Silva, 2014).

Além disso, a criação na atividade também pode ser potencializada pela experiência coletiva, já que implica o encontro consigo mesmo e com o outro (Barros & Benevides, 2007). A abertura de

processos que façam aumentar o pensar e o fazer sobre o trabalho pode contribuir para aumentar a autonomia desses trabalhadores, assim como pode favorecer a superação de situações de sofrimento.

Apesar de os pares que trabalham em um mesmo setor/Vara constituírem um coletivo de referência para esses servidores, não podemos desconsiderar a importância do fortalecimento ou até mesmo a construção de um coletivo de SA. Clot (2006) menciona que o cruzamento entre os diferentes gêneros profissionais é o que enriquece a criação de um estilo específico, individual. Justamente por esse contato com diversos gêneros simultaneamente é que um coletivo de SA poderia se beneficiar de um enriquecimento proporcionado por momentos de debate sobre a atividade.

Lembramos, ainda, que os discursos remetem à importância da renovação do gênero, o qual não é algo estático, mas está sempre em movimento, mudando conforme as transformações históricas e os sujeitos vão se apropriando dele, e, ao mesmo tempo, dando suas contribuições para desenvolvê-lo.

Eu acho que, quando você faz uma coisa, principalmente depois de um tempo, é difícil saber tudo, mas você sabe 80%, você sente mais confortável, e, como você ver que aquilo tá dando certo pra você e tá dando certo pro grupo que você trabalha . . . Acho que qualquer local do setor público você chega zero, você não tem nada e você tem a experiência das outras pessoas que já passaram em arquivos e eles passam esses arquivos. É extremamente comum, você chega, eles passam os arquivos. E esses arquivos, eles ajudam pra deixar a coisa mais rápida, mais autônoma, e você consegue ir modificando e deixando do seu jeito . . . você acaba tendo que remodelar, fazer de novo com relação aos novos procedimentos, sabe? (MS – Entrevista).

Os “arquivos” mencionados pelo trabalhador explicitam a existência de um acervo do trabalho que serve de herança para os que chegam. É uma produção coletiva, que se constitui no gênero profissional. Assim, o diálogo entre profissionais acerca da atividade possibilita transformar a experiência em meio de vida, auxiliando o reencontro do sujeito com o sentimento de vida e, por consequência, com a saúde. A associação entre saúde, poder de agir e criação pode ser mais uma vez mencionada, na medida em que a saúde vai além de se conformar e se adaptar à norma: ela remete ao poder de ação sobre si, e sobre o mundo, o qual se adquire com outros (Clot, 2010).

Os dados explorados nos quatro núcleos de significação que foram aqui sumarizados trazem elementos no sentido de evidenciar este ponto central: os trabalhadores explicitaram regras de ofício e demandas do trabalho prescrito, evidenciando o quanto a existência de obstáculos para dar conta dessas regras é adoecedor, além do eventual caráter patógeno, em si, das próprias regras. Se, por um lado, é crucial para o trabalhador dispor do referenciamento do gênero profissional, através, muitas vezes, de seus coletivos de trabalho, por outro lado, o enquadre fornecido pelo gênero pode ser de ordem a contrariar aspectos do que o trabalhador considera um trabalho bem-feito. Esta tensão constante entre indivíduo trabalhador e seus contextos de referenciamento constitui a dinâmica da atividade de trabalho, possibilitando ao trabalhador iniciativas inovadoras (estilizadoras) que podem vir a se incorporar no acervo comum do gênero, ou serem refutadas como variantes não-aceitas.

## **Considerações finais**

A atividade de trabalho, na contemporaneidade, contribui centralmente para a construção de identidade psicossocial, e, por esse aspecto, para o desenvolvimento, para a saúde e para o adoecimento. A atividade de trabalho dos SA, abordada aqui, apresenta aspectos assimiláveis ao contexto da precarização, alguns dos quais foram referidos: constata-se excesso de atribuições, impossibilidade de contar com os pares e de realizar pausas durante a execução das tarefas. Estes aspectos foram indicados como causadores ou agravantes de quadros de ansiedade e estresse, assim como puderam ser

associados a vivências de sofrimento e impotência em relação ao trabalho. Mesmo que as características do trabalho dos SA dificultem a realização de trocas de qualidade entre os pares, a partir das narrativas dos entrevistados foi possível perceber como positivo e desejável o incentivo a essas trocas no âmbito do coletivo, sendo visto como algo de suma importância para a saúde mental dos trabalhadores do judiciário. Destacamos que as relações interpessoais, sejam elas com superiores, colegas ou público externo a quem atendem, adquirem relevância no processo de saúde/sofrimento, entendendo que a clínica da atividade vai além da concepção de trabalho apenas como causa de sofrimento; ela busca resgatar seu papel como operador de saúde, de lugar de criação coletiva e pessoal.

No âmbito do judiciário, o enfraquecimento dos coletivos e do gênero pode estar abrindo caminho para o sofrimento e o adoecimento no trabalho para aqueles que desempenham o ofício de secretário de audiência. Para que se resgate a função do trabalho como operador de saúde, destacamos a necessidade de maior articulação no interior de cada coletivo de trabalho nesse contexto. Uma vez que a saúde se constitui como recurso coletivo, é preciso ampliar os recursos psicossociais para a ação desses trabalhadores por meio de ações que incentivem a cooperação, em contrário à lógica de competição e isolamento das formas de gestão no judiciário. Neste sentido, a organização deve construir espaços que possam contribuir para o fortalecimento de coletivos e dos gêneros profissionais, o que está de acordo com aspectos centrais, aqui discutidos, da proposta da clínica da atividade. Cabe finalmente ressaltar o quanto essa perspectiva também se coaduna com a defesa de direitos trabalhistas em termos de garantias para a saúde e desenvolvimento do trabalhador, com rebatimentos para a atividade de trabalho em sua completa extensão.

## Referências

- Aguiar, W. M. J., Soares, J. R., & Machado, V. C. (2015). Núcleos de significação: uma proposta histórico-dialética de apreensão das significações. *Cadernos de Pesquisa*, 45(155), 56-75. <http://dx.doi.org/10.1590/198053142818>
- Almeida, A. P. C., & Lima, M. E. A. (2017). A instrução ao sócia no contexto da pesquisa: Diferentes modos de apropriação do instrumento. *Horizontes*, 35(3), 58-70. <https://doi.org/10.24933/horizontes.v35i3.521>
- Amazarray, M. R., Oliveira, G. F., & Feijó, F. R. (2019). Contexto de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(3), 687-694. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16744>
- Andrade, P. P. (2011). *Sentimento de (in)justiça na Justiça: fatores (des)estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do Poder Judiciário* [Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília]. Repositório institucional da UnB. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/10350>
- Arenas, M. V. S. (2013). *Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: Implicações psicossociais* [Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório digital UFRGS. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/78677>
- Barros, M. E. B., & Benevides, R. (2007). Da dor ao prazer no trabalho. In S. B. Santos-Filho, & M. E. B. Barros (Orgs.), *Trabalhador da saúde: Muito prazer! Protagonismo dos trabalhadores na gestão do trabalho em saúde* (pp. 61-71). Unijuí.
- Bauer, M.W., & Gaskell, G. (2008). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (7a ed.). Vozes.
- Bendassolli, P. F. (2011). Mal estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 11(1), 65-99. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3651>
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (Orgs.). (2011). *Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. Atlas.
- Clot, Y. (2001). Clínica do trabalho, clínica do real (K. Santorum & S. L. Barker, Trans.). *Le Journal des Psychologues*, 185, 48-51.
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Vozes.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Fabrefactum.

- Clot, Y. (2013). O ofício como operador de saúde. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16, 1-11. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v16ispe1p1-11>
- Clot, Y., Bonnefond, J.-Y., Bonnemain, A., & Zittoun, M. (2021) *Le prix du travail bien fait: La coopération conflictuelle dans les organisations*. La Découverte.
- Clot, Y., & Gollac, M. (2014) *Le travail peut-il devenir supportable?* Armand Colin.
- Fernandes, L. C., & Ferreira, M. C. (2015) Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: Estudo no poder judiciário brasileiro. *Psicologia USP*, 26(2), 296-306. <https://doi.org/10.1590/0103-656420130011>
- Fonseca, R. M. C., & Carlotto, M. S. (2011). Saúde mental e afastamento do trabalho em servidores do judiciário do estado do Rio Grande do Sul. *Psicologia e Pesquisa*, 5(2), 117-125. <https://doi.org/10.24879/201100500200332>
- Giannini, R., Sznelwar, L. I., Uchida, S., & Lancman, S. (2019). A cooperação como instrumento de enfrentamento do real: O caso dos magistrados do trabalho no Brasil. *Laboreal*, 15(1), 1-19. <https://doi.org/10.4000/laboreal.1202>
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2005). *Compreender o trabalho para transformá-lo: A prática da ergonomia*. Edgard Blücher.
- Mansur, J. E. A. (2016). Metas de produtividade no Poder Judiciário: Entre o aprimoramento da gestão e a potencialização dos riscos de assédio moral no trabalho. In B. Farah (Org.), *Assédio moral e organizacional: Novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas* (pp. 107-123). LTr.
- Osório da Silva, C. (2014). Pesquisa e intervenção em clínica da atividade: a análise do trabalho em movimento. In P. F. Bendassoli & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho: Clínicas do trabalho* (pp. 82-99). Atlas.
- Osório da Silva, C., & Ramminger, T. (2014). O trabalho como operador de saúde. *Ciência e Saúde Coletiva*, 19(12), 4751-4758. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.15212013>
- Pai, D., Lautert, L., Tavares, J. P., Souza Filho, G. A. E., Dornelles, R. A. N., & Merlo, A. R. C. (2014). Repercussões da aceleração dos ritmos de trabalho na saúde dos servidores de um juizado especial. *Saúde e Sociedade*, 23, 942-952. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902014000300017.3>
- Pooli, A., & Monteiro, J. (2018). Assédio moral no judiciário: Prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(2), 346-353. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13516>
- Rabardel, P., & Gouédard, C. (2012). Pouvoir d'agir et capacités d'agir: Une perspective méthodologique? *Pistes* 14(2), 1-29. <https://doi.org/10.4000/pistes.2808>
- Renault, S. R. T. (2005). A reforma do Poder Judiciário sob a ótica do governo federal. *Revista do Serviço Público*, 56(2), 127-136. <https://doi.org/10.21874/rsp.v56i2.221>
- Santos, M. (2006). Análise psicológica do trabalho: Dos conceitos aos métodos. *Laboreal*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.4000/laboreal.13678>

### Endereço para correspondência

rhelenacm@gmail.com

tltorres2@gmail.com

eierickmoura289@gmail.com

falcao.jorge@gmail.com

Recebido em: 09/02/2023

Revisado em: 13/07/2023

Aprovado em: 24/07/2023

