

SAÚDE MENTAL E TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO A PARTIR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO



*Carla Garcia Bottega*¹*

*Karine Vanessa Perez***

*Paula Goldmeier****

*Álvaro Roberto Crespo Merlo*****

Resumo: Este trabalho relata a proposta, os resultados e encaminhamentos de Consultoria em Saúde Mental e Trabalho, realizada entre agosto e novembro de 2011, com Oficiais de Justiça de uma Instituição Pública situada em Porto Alegre-RS. O principal objetivo foi conhecer e estudar a atividade desenvolvida pelos Oficiais de Justiça e sua repercussão na saúde destes trabalhadores. A abordagem ocorreu através do uso da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), a qual é definida como uma prática de intervenção, pois a metodologia insere-se em um modelo de pesquisa-ação. Apesar de não tratarmos de uma pesquisa propriamente dita, temos como base teórico metodológica para o desenvolvimento do trabalho, análise e discussão os preceitos da PdT. A análise apresentada foi dividida em dois agrupamentos de comentários verbais relativos às dificuldades e/ou problemas presentes no trabalho: sobre a Atividade e sobre a Instituição. Pode-se dizer que os principais problemas encontrados estão relacionados à falta de reconhecimento do trabalho realizado e

1. * Psicóloga, Doutoranda em Psicologia Social e Institucional (UFRGS), Integrante do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho – LPdT, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Endereço: Rua Vicente da Fontoura, 2059/405 - Rio Branco - Porto Alegre-RS 90640-003 – (51) 96757795 – carlabott@terra.com.br.

** Psicóloga, Mestre em Psicologia Social e Institucional (UFRGS), Integrante do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho – LPdT, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. karinevanessaperez@gmail.com.

*** Psicóloga, Mestre em Psicologia Social e Institucional (UFRGS), Servidora pública. paulagoldmeier@gmail.com.

**** Médico do Trabalho, Doutor em Sociologia (Univ. Paris 7), Docente da Faculdade de Medicina e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional/UFRGS, Professor Médico-Assistente do Ambulatório de Doenças do Trabalho do Hospital de Clínicas de Porto Alegre. Coordenador do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho/UFRGS e Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq. merlo@ufrgs.br.

o caráter solitário da atividade. É necessário que os resultados deste trabalho sejam levados em consideração no planejamento de ações futuras, além de serem discutidos com o conjunto de trabalhadores envolvidos, visando soluções coletivas para as situações levantadas.

Palavras-chave: Saúde Mental e Trabalho. Saúde do Trabalhador. Serviço Público.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho relata a proposta, os resultados e encaminhamentos de Consultoria em Saúde Mental e Trabalho, realizada entre agosto e novembro de 2011, com Oficiais de Justiça de uma Instituição Pública situada em Porto Alegre – RS.

A demanda partiu da própria instituição, mais especificamente da Coordenação de Acompanhamento Funcional, que observou quadro de sofrimento psíquico no grupo de Oficiais de Justiça, considerando que as situações observadas estão relacionadas às atividades desenvolvidas por estes trabalhadores. A partir desta demanda inicial foi construída uma proposta que pudesse responder, de forma técnica, às questões levantadas pela demanda, a partir do uso da Metodologia em Psicodinâmica do Trabalho, proposta por Christophe Dejours (DEJOURS, 1992; DEJOURS, 2004).

Foram feitas reuniões preparatórias com representantes da Instituição, com o objetivo de produzir uma formulação mais definida da demanda, de forma a permitir uma melhor organização dos instrumentos que seriam necessários para o desenvolvimento do trabalho. Nas reuniões ficou estabelecido que o principal objetivo seria conhecer e estudar a atividade desenvolvida pelos Oficiais de Justiça e sua repercussão na saúde destes trabalhadores.

Após a formulação da demanda foi realizada uma reunião de apresentação da proposta para sua aceitação pela Instituição com os Diretores vinculados diretamente a estes trabalhadores e, posteriormente, com o conjunto de trabalhadores em questão. Ficou estabelecido que a população a ser estudada seriam os Oficiais da Central de Mandados, o que representava 60 servidores. Ficou acordado entre os participantes, a produção de um relatório composto por um plano de ação, referente às questões levantadas pelo grupo e encaminhamentos definidos por este

coletivo de trabalhadores.

2 REVISÃO DE LITERATURA

O mundo do trabalho tem sofrido intensas modificações nas últimas décadas. Ocorreram diminuições no número de empregos, aumento de tarefas, precarização dos contratos e flexibilização de leis trabalhistas. Ao mesmo tempo, como referência social, o trabalho tem sido questionado, ressignificado, criticado e resgatado, por muitos teóricos. Alguns chegam a colocar em xeque a sua centralidade, mas o que se tem visto é o aumento da exploração do trabalho e dos trabalhadores. Todas essas transformações influenciam, direta ou indiretamente, a sociedade, seja o trabalhador empregado ou sem emprego, bem como suas famílias, o que repercute diretamente na subjetividade do trabalhador.

Para Dejours (2004), o agravamento do sofrimento psíquico no trabalho está ligado à evolução da organização do trabalho. A sociedade atual tem vivido momentos de profundas transformações e redefinições em suas relações internacionais, englobando o espaço econômico, tecnológico, das comunicações e da cultura. Esta mudança iniciou-se na década de 60, porém, sofreu uma intensa aceleração por volta da década de 80. Este processo, no qual se configuram multitendências, recentemente tem sido definido como globalização ou mundialização. Dessa forma, a reestruturação produtiva é evidenciada no meio econômico alicerçando-se em um forte desenvolvimento tecnológico e novos modelos de uma gestão de trabalho flexível. Entretanto, as consequências desta nova estrutura sobre a saúde do trabalhador só começou a ser estudada de forma científica a pouco tempo (FERREIRA; MENDES, 2003).

Conforme afirma Dejours (1999), o trabalho nunca é neutro, em relação à saúde, e pode favorecer tanto à doença quanto à saúde. É importante ressaltar que a relação saúde/trabalho não está restrita às pessoas ligadas diretamente ao processo de trabalho. A divisão entre espaço de trabalho e espaço privado não é possível quando a questão se remete às relações sociais e às questões de saúde, já que não é possível separar nossa vida na família, em casa, da vida no trabalho, nos seus diversos locais. Gradativamente, inclusive, esses ambientes se misturam, confundem-se, tornando essa separação ainda mais complicada.

Em meio a estas transformações emergem os trabalhadores do setor público, que representam uma significativa fração desta conjuntura

em metamorfose. Este tipo de atividade que não é isenta as mudanças e instaurações de novos projetos políticos com tendências liberais. Este projeto visa modificar o caráter do Estado brasileiro, buscando incutir-lhe um posto secundário na acumulação de capital, ao mesmo tempo em que se reduz ou até mesmo elimina sua função reguladora no jogo de interesses de agentes econômicos com menor poder de barganha (FERREIRA; MENDES, 2003).

Frente a isso, conforme a exposição de Ferreira e Mendes (2003), “[...] toma sentido o discurso da ineficiência dos servidores públicos e, por extensão, a inexorável indolência imputada aos trabalhadores do setor estatal” (p.22). Como forma de solucionar este impasse, bem como retomar o crescimento econômico, emerge a privatização ampla e irrestrita. O modelo de Estado gerencial é um fator inseparável deste processo, sendo incorporado e cumprido nos sistemas administrativos.

Uma grande parte dos problemas sociais atuais são gerados em função de uma nítida ausência por parte do Estado em responsabilizar-se pelas dificuldades enfrentadas pela sociedade. Por isso, faz-se necessário um funcionamento efetivo desse Estado e que este esteja, de fato, presente na vida da população (2003).

A medida que se afirma a democratização, mais conscientes os cidadãos tornam-se a respeito de seus direitos, vigilantes em relação ao seu próprio papel e principalmente às obrigações públicas. Aos poucos os antigos “coronéis” ficam para trás, dando lugar a novos governantes, que se (re)elegem em função do desenvolvimento de projetos e ações legítimas e claras para que os deveres para com a sociedade sejam cumpridos pelos órgãos públicos responsáveis (2003).

É neste contexto que o presente estudo constitui uma ação afirmativa no sentido de contribuir para o bom funcionamento do setor público, fornecendo subsídios para aprimorar o fornecimento de serviços, repensando o modelo atual de gestão e valorizando o papel de cada sujeito frente à instituição investigada. Enfoca o funcionalismo do setor público como objeto de estudo e escuta, para que a partir de então se compreenda a relação entre prazer e sofrimento em âmbito público. Pensar sobre o trabalho, a saúde e a subjetividade permite fazer uma interlocução entre a organização atual do trabalho e suas repercussões na saúde dos trabalhadores, tanto mental quanto física, considerando os modos de subjetivação dos sujeitos.

3 MÉTODO

Como já colocado anteriormente, além de conhecer e estudar o trabalho desenvolvido pelos Oficiais de Justiça da Central e sua repercussão na saúde, também objetivamos levantar e correlacionar aspectos da organização do trabalho relacionados com a saúde-doença; identificar riscos atuais à saúde dos trabalhadores, e propor alternativas que auxiliem na prevenção e na promoção da saúde desses trabalhadores.

Optamos por uma abordagem qualitativa de intervenção, com a constituição de um espaço de discussão para os trabalhadores, no formato de grupo, constituído pela coordenação de uma psicóloga consultora, e outra assistente, por uma representante da Instituição, também psicóloga e pelos Oficiais de Justiça dispostos a participarem voluntariamente dos encontros previamente estabelecidos.

A abordagem ocorreu através do uso da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) (DEJOURS, 1992; DEJOURS, 2004), a qual é definida como uma prática de intervenção, pois a metodologia insere-se em um modelo de pesquisa-ação. Apesar de não tratarmos de uma pesquisa propriamente dita, temos como base teórico metodológica para o desenvolvimento do trabalho, análise e discussão os preceitos da PdT.

Tivemos acesso a documentos, ao local de trabalho, e à história da organização, para compreender o que os trabalhadores falaram durante os grupos. A intenção foi reunir informações que são úteis, posteriormente, para a interpretação das falas sobre os processos, as mudanças e a organização do trabalho. Também foi realizada entrevista com o Diretor do Serviço de Execução de Mandados para conhecimento do histórico e das relações de trabalho.

A proposta de trabalho foi apresentada para mais de 30 Oficiais de Justiça, em uma reunião geral. Inicialmente, foram feitas falas institucionais sobre a proposta para este trabalho. Após, a consultora apresentou a metodologia e a sugestão de realização dos grupos. Foram esclarecidas dúvidas e estabelecidas algumas combinações. Entre os trabalhadores presentes na reunião, pelo menos 10 se mostraram interessados em participar das discussões em grupo, e neste mesmo dia foi marcado o início das atividades dos grupos e estabelecido o seu horário e duração dos encontros, de acordo com a disponibilidade da maior parte dos Oficiais de Justiça dispostos a participar desta intervenção. Ficou estipulado também que os grupos seriam realizados nas dependências

da Instituição. Estabeleceu-se um número máximo de 20 participantes para as reuniões do grupo.

No primeiro encontro foram retomadas as combinações relativas ao andamento dos grupos, tais como presença, participação e registros, buscando esclarecer os objetivos, o tema e as questões de ordem ética para o desenvolvimento do trabalho, como o sigilo e arquivo das informações e do material produzido, da devolução dos resultados no final e da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Vale ressaltar que a proposta de realização dos grupos deu-se exatamente no início de período de greve, entretanto ficou decidido pelos Oficiais de Justiça que estavam presentes pela manutenção do desenvolvimento da atividade, independente de terem aderido à greve ou não.

As reuniões se realizaram em horário e local combinado previamente com os participantes, com duração de aproximadamente uma hora e meia, semanalmente e tiveram, em média, a participação de 06 trabalhadores. No total foram realizados 07 encontros, que foram gravados, com o consentimento prévio dos participantes.

O foco dos encontros foi sempre o comentário verbal feito pelos trabalhadores, pois é a partir das falas que se conhece o trabalho realizado e os efeitos causados no trabalhador. Além disso, vale ressaltar que o que interessa, segundo a metodologia da PdT, é a expressão coletiva proporcionada por este espaço de fala e escuta (MENDES, 1995).

Ao término de cada encontro sempre eram retomados os aspectos principais trabalhados, já iniciando um processo de validação. Ao final dos encontros foi feita uma primeira restituição, com o objetivo de fazer a validação do material obtido e das interpretações feitas. A análise do material foi feita a partir da fundamentação teórica da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2004), sempre levando em conta as particularidades da organização do trabalho e a subjetividade dos trabalhadores envolvidos.

No espaço dos grupos se pretendeu, além da coleta de material, fazer com que os trabalhadores buscassem possibilidades para uma transformação da organização do trabalho, dando um novo sentido, negociando e fazendo esta organização do trabalho ser repensada e posteriormente modificada a partir da construção e fortalecimento de uma ação coletiva.

Os trabalhadores validaram as interpretações feitas pela coordenação.

nação do grupo, não só no momento final, como também, no próprio decorrer dos grupos. O que garante a continuidade do processo é que as interpretações feitas, corretamente, desencadeiam novas discussões, novos materiais e o aprofundamento no debate das questões trazidas pelo grupo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os comentários verbais feitos foram agrupados por temas. Um tema que tenha aparecido de forma recorrente em diferentes encontros com o grupo de Oficiais de Justiça foi inserido no mesmo agrupamento. Os grupos concentraram as discussões em determinados temas, que se definiram a partir da própria fala dos participantes. O tema foi retomado várias vezes, por ser considerado importante para o momento ou por ser uma reelaboração de algo já discutido. A proposta não é a de apresentar uma linearidade nas discussões, mas sim os aspectos principais colocados nos grupos.

A análise apresentada foi dividida em dois agrupamentos de comentários verbais relativos às dificuldades e/ou problemas presentes no trabalho: sobre a Atividade e sobre a Instituição. Nestes agrupamentos, foram formulados subgrupos. Os agrupamentos dos comentários verbais foram organizados no sentido de estabelecer classificações e agrupar ideias semelhantes sobre um mesmo assunto discutido nos grupos. No primeiro agrupamento, são apresentadas as relações estabelecidas neste trabalho e a organização do trabalho, onde entre outros comentários verbais, optamos por destacar a **escolha da profissão** e a **atividade de caráter solitário**. No segundo, estão reunidas questões relativas à Instituição e seus desdobramentos, onde destacamos a **falta de reconhecimento**.

4.1 A atividade

Os Oficiais de Justiça Avaliadores (Executantes de Mandados) são responsáveis por efetuar as citações, notificações, intimações, bem como outras ordens judiciais; fazer penhoras, arrematações, remissões, avaliações, arrestos, buscas e apreensões entre outras atividades como elaborar, digitar e conferir diversos expedientes. Também faz parte das suas atividades certificar o ocorrido, lavrando no local os autos especi-

ficados; executar as ordens determinadas pelo Juiz a que estiver subordinado.

No grupo participante todos têm mais de 15 anos de trabalho na atividade, alguns faltando pouco tempo para aposentadoria. São de épocas de ingresso diferenciados, tendo enfrentado modificações na legislação no que diz respeito a incorporação de alguns benefícios anteriores, como por exemplo, aposentadoria com proventos integrais.

Quanto à **escolha da profissão** o grupo aparece dividido sobre o conhecimento prévio do que realmente significa a atividade de um Oficial de Justiça. Alguns relatam que fizeram o concurso, por já conhecerem o trabalho anteriormente, e outros por ser uma oportunidade no momento, sem saber exatamente o que desempenhariam. Muitas vezes, a realização de concurso público está carregada de outros atributos, que nem sempre estão relacionados ao específico do trabalho, como estabilidade e benefícios, por exemplo. *Nos primeiros anos eu me assustava, quase desisti... Eu fiz este concurso sem saber o que ia enfrentar. [...] eu entrei sem a menor noção do que fazer. / Quando eu resolvi ser Oficial de Justiça eu já sabia como era.*

56

Nos relatos aparece a **atividade de caráter solitário**, já que na maioria das vezes é feita individualmente e na rua. Apesar de ser importante para os trabalhadores o gerenciamento de seu tempo e da forma como vão realizar sua tarefa, ressentem-se por vezes de sentirem-se muito sós e também desamparados em certos momentos. Por vezes, a questão da solidão vai aparecer conjuntamente a falta de reconhecimento pela Instituição, o que será detalhado mais adiante.

É importante que esse aspecto, da execução do trabalho solitário, seja levado em conta quando se pensa na saúde dos trabalhadores. Pois por mais que seja inerente ao tipo de atividade, devemos pensar possibilidades de intervenção e de prevenção às agressões à saúde mental e física que possam ser decorrentes deste fato.

Vale aqui trazer o pensamento de Sennet (2003), que afirma que o trabalho, na atualidade, expressa a corrosão das relações, trazendo consigo angústia e um sentimento de estar à deriva, onde o único caminho para o sujeito é o da solidão. Na atualidade, as pessoas trabalham juntas, mas o que temos visto, na maioria das vezes, é que não há confiança, na medida em que se unem para a realização das tarefas, mas não permanecem unidas.

Há na atualidade em muitas atividades, indivíduos que vivenciam um sentimento de esvaziamento moral, social, cultural ou político, já que

não existe construção partilhada com os outros.

Frente a esta característica do trabalho dos Oficiais de Justiça o próprio grupo coloca a possibilidade da realização de algumas atividades em dupla, principalmente quando se sabe antecipadamente do risco, mas essa situação ainda não faz parte da rotina de trabalho. Neste sentido, percebemos a importância da solidariedade e cooperação neste espaço de trabalho, sendo isto possível caso haja relações de confiança mútua entre colegas (DEJOURS, 2004). O autor também coloca que as formas tradicionais de solidariedade estão cada vez mais se desestruturando, dando lugar ao trabalho individualizado e solitário, o que vai chamar de Patologias da Solidão.

Percebe-se que, cada vez mais, as pessoas deixam de utilizar os espaços públicos, para realizarem discussão, seja do seu trabalho ou de qualquer outra questão que diga respeito às suas vidas. E esse caráter solitário, nas mais diversas situações da vida, principalmente no trabalho, é fator de sofrimento e, conseqüentemente, adoecimento.

Não são minhas palavras, saiu num jornal aí, que a nossa profissão é a segunda em estresse porque nós trabalhamos individualmente. Nós não repartimos a nossa dificuldade com uma pessoa. Tanto que quando a gente faz uma remoção e se é obrigado a ir em dois, aquilo se torna muito mais divertido até e a gente não cansa. O fato de a gente trabalhar sozinho é que a gente vai somatizando isso aqui. Chegou ali e uma criatura te ofendeu, na outra o cachorro se botou em ti, a terceira não tava em casa, daí pega um porteiro de um edifício mal-educado, aí tu vai estacionar e vem te pedir dinheiro, então daquilo ali tudo, no final do dia tu tá um caldeirão, tu não aguenta mais.

Mas ao mesmo tempo, relatam terem um grupo solidário não apenas nas situações de trabalho, mas também em dificuldades da vida pessoal, referindo assim que relações de cooperação entre os colegas Oficiais de Justiça. Para Lima (2010), a cooperação depende da vontade das pessoas trabalharem juntas umas com as outras, não sendo algo imposto e sim construído a partir das relações do coletivo de trabalho. Depende de condições como confiança, visibilidade e espaço público de encontro e discussão. *A gente se ajuda mais, a gente conversa mais. / Nesse tempo todo a gente criou uma identidade como grupo. / Existe muita solidariedade.*

Temos acordo com Dejours (2004, p. 68), quando este coloca que a confiança diz respeito a “[...] construção de acordos, normas e regras que enquadram a maneira como se organiza o trabalho.” Sabemos

que para existir cooperação, é necessário confiança entre os colegas, nos subordinados e nas chefias.

O grupo de trabalho tem um caráter muito importante nos relatos. Não se fala em competição ou falta de cooperação, muito pelo contrário. Por mais que não estejam juntos no mesmo ambiente quando executam a maior parte de sua atividade, fazem questão de promover encontros, mesmo que não sejam formalizados institucionalmente. De acordo com Dejours “[...] o sofrimento está sempre ligado à degradação das condições de discussão e de intercompreensão”. (1999, p.171). *A Central é ótima pra gente se distrair, até pra contar piada.*

Há uma diferença entre o trabalho ter um caráter solitário e se sentirem sozinhos, desamparados. Na verdade expressam sentirem-se amparados pelo grupo de trabalho, e não pela Instituição, o que será visto mais adiante na discussão sobre reconhecimento. *A gente resolve muitas situações internamente para auxiliar os colegas, mas daí não aparece o problema, que é do Tribunal.*

Juntamente à atividade solitária aparecem as situações de risco. Situações que colocam em risco a vida destes trabalhadores foram citadas durante as discussões em grupo. Muitas vezes também são ameaçados e agredidos, tanto verbalmente quanto fisicamente, quando tentam cumprir os mandados.

4.2 A Instituição

Os Oficiais de Justiça sentem a **falta de reconhecimento**, por parte da Instituição, sendo uma das principais questões trazidas nos grupos. Também relatam que outros trabalhadores da Justiça e sociedade em geral não conhecem e, portanto, não reconhecem seu trabalho. Segundo Dejours (2004, p. 77), é possível a transformação do sofrimento em prazer, a partir do reconhecimento. Mas, se “[...] falta reconhecimento, os indivíduos engajam-se em estratégias defensivas para evitar a doença mental, com sérias consequências para a organização do trabalho, que corre o risco de paralisia”. *Tem coisas que a gente passa e se sente muito mal com isso. / A única coisa que me deixa triste, me deixa chateado – depois passa -, é que nós não temos respaldo das administrações. / A partir de então passei a ser profissional, eu só fazia o que está na lei, eu não faço nada que não está na lei. Porque a gente não tem respaldo.*

Sabemos que o reconhecimento é algo que não pode ser pres-

critério na organização do trabalho, e segundo Dejours (2004), existe um reconhecimento de estética, de beleza, sobre o trabalho bem realizado, que é feito pelos pares, e, sendo que existe um reconhecimento de utilidade, basicamente hierárquico.

O que foi trazido nas discussões em grupo é a ausência de reconhecimento do trabalho pelos superiores, e esta é verificada no desconhecimento do trabalho realizado, conforme comentários a seguir. Não tem um reconhecimento de todas as outras partes do processo, e é isso que a gente sente muito. / A gente tá no território da pessoa, onde ela vai ter um bem retirado, onde ela não quer que a gente faça. Seria importante que os Juízes soubessem que não é fácil.

Além da falta de reconhecimento, os Oficiais de Justiça relatam situações de desconfiança com relação ao seu trabalho e até mesmo de comentários sobre corrupção. Mas ao mesmo tempo, reiteram que nunca ficaram sabendo de alguma situação deste tipo em relação aos seus colegas.

Nós podemos colocar a nossa vida a prêmio, os motoristas não [...]. O Oficial que está de plantão deveria ter o direito ao carro do Tribunal. A gente tinha, e este direito foi cortado. E sempre as argumentações são as mesmas, a desconfiança em relação ao trabalho. / Eu não aceito nem cafezinho... / Se houver necessidade de que o Oficial certifique detalhadamente o ato, - Então tu não faz! Se tem que certificar detalhadamente, significa que alguém não acredita.

Já existiram iniciativas de discussões conjuntas que deliberaram mudanças nos processos de trabalho, e que podem ser retomadas.

Conforme os relatos, quando se ingressa no cargo de Oficiais de Justiça, não há um treinamento prévio que indique como deve ser desenvolvido o trabalho. Muitas vezes precisam aprender sozinhos, quando não há outros oficiais em uma determinada circunscrição, ou então precisam contar com o apoio de colegas que estão há mais tempo no cargo.

Podemos aqui retomar a questão do reconhecimento, já apresentada anteriormente. Os Oficiais relatam **desconhecimento da sociedade sobre o seu trabalho** e expressam uma necessidade de visibilidade da sua atividade, para serem conhecidos e reconhecidos socialmente. Dessa forma, percebe-se a necessidade de haver um conhecimento a respeito do trabalho do Oficial de Justiça e suas atribuições para que isso possa vir a gerar reconhecimento institucional e social.

7 CONCLUSÃO

O processo deste trabalho é um levantamento prévio, de um determinado momento, com um grupo representativo de um grupo maior e que prescinde um aprofundamento dos resultados encontrados e uma discussão mais longa com os trabalhadores na possibilidade de uma continuidade, portanto as considerações apresentadas não devem ser consideradas definitivas.

Relacionando os principais objetivos colocados para este trabalho, ou seja, levantar e correlacionar aspectos da organização do trabalho relacionados com a saúde-doença e identificar riscos atuais à saúde dos trabalhadores podemos dizer que os principais problemas encontrados estão relacionados à falta de reconhecimento do trabalho realizado e o caráter solitário da atividade. E por essa razão, será desenvolvido aqui principalmente estes aspectos.

Sabemos que o reconhecimento no trabalho é indispensável para construção do equilíbrio psíquico e isso não vem ocorrendo de forma adequada. O reconhecimento pode ser produzido por pares (colegas), mas, no caso da atividade exercida pelos Oficiais de Justiça, deve ocorrer também pela chefia imediata e, principalmente, pela chefia da qual emana a ordem para execução do trabalho. Pelos relatos feitos nos grupos, são muito raros os contatos, diretos ou indiretos, com os superiores hierárquicos e isto faz com que os Oficiais de Justiça não tenham possibilidades de construir referências sobre a qualidade de seu trabalho e sem condições de buscar amparo para as situações inesperadas que ocorrem em seu dia-a-dia. A criação de um espaço de fala e discussão sobre o trabalho é fundamental e, preferencialmente, que este possa também ter a participação de profissional da Coordenação de Acompanhamento Funcional, que também esteve presente durante o trabalho dos grupos.

Ainda sobre o reconhecimento, também foi demonstrado um sentimento de desrespeito em relação ao exercício de sua atividade. Os Oficiais de Justiça não conseguem demonstrar que suas atividades demandam tempo e dispêndio de energia psíquica que não pode ser medida. Muitas vezes um mandado pode demorar dias, enquanto outro, horas, e isto é realmente difícil de ser demonstrado ou computado.

Ao mesmo tempo, a relação com a Secretaria das Varas, também é outro aspecto que foi relacionado com a falta de reconhecimento e, portanto, fonte de sofrimento psíquico. A desconsideração com a docu-

mentação, ou a falta de informações, ou mesmo o atendimento prestado, é desgastante e, na maioria das vezes, não traz resultados positivos.

Como já apontado anteriormente, o caráter solitário da atividade é visto como fator de sofrimento pelos Oficiais de Justiça. Relatam a necessidade de fazerem trocas com seus colegas para um apoio, orientação ou simplesmente um momento de escuta mútua. Mas como não há um momento estabelecido para as trocas, parte destes profissionais busca os momentos informais de encontro na Central para aproximação com seus pares.

Sabemos também em relação a outras profissões que tem sua atividade executada de forma individual, o quanto o contato com os colegas é fator de saúde e também de aprimoramento profissional. Existe a necessidade de relatar um trabalho exitoso, uma dificuldade, ou até mesmo um desabafo com alguém que conheça a nossa atividade e possa escutá-la sabendo do que estamos falando.

Outra preocupação dos Oficiais de Justiça, que também tem relação com o trabalho solitário, é a ausência de treinamento inicial para a execução da atividade, na medida em que aprendem sozinhos ou apenas com algum colega, sem um investimento institucional de formação introdutória. Junto a isso, também aparecem as situações de mudanças que são implementadas nas rotinas do trabalho, para as quais muitas vezes os oficiais não são preparados com antecedência.

Vale ressaltar que desde os primeiros contatos foi possível perceber o empenho do grupo em participar dos encontros e contribuir naquilo que acreditavam que poderia ser um bom recurso para a negociação de mudanças nas condições e especialmente na organização do trabalho da instituição.

Uma das propostas iniciais deste trabalho foi a de construir conjuntamente um Plano de Ação durante os grupos, no sentido de apresentar sugestões e encaminhamentos às questões que foram levantadas durante o trabalho pelos próprios trabalhadores. O grupo de Oficiais de Justiça optou por destacar alguns aspectos, que acreditam servir de pontos iniciais de discussão para reuniões ou outros espaços, a serem pensados coletivamente, tanto pelo grupo específico do conjunto de Oficiais de Justiça, como um grupo mais abrangente dos Coordenadores também envolvidos no processo. Essa proposta feita pelos Oficiais de Justiça, assim como percepções e sugestões da Consultoria, fez parte do relatório final do trabalho e foi entregue a todos os envolvidos, assim

como também sugestões da Consultoria.

Em nossa avaliação, as situações que geram sofrimento aos trabalhadores, e podem vir a determinar adoecimento, na sua maioria podem ser eliminadas ou minimizadas. Para tanto, é necessário que os resultados deste trabalho sejam levados em consideração no planejamento de ações futuras, além de serem discutidos com o conjunto de trabalhadores envolvidos, visando soluções coletivas para as situações levantadas. Algumas necessitam de um espaço aberto e permanente de escuta, enquanto que outras podem exigir mais tempo e algum aporte financeiro.

Mas o mais importante é que o material resultado deste trabalho possa servir como subsídio para a continuidade de um trabalho, que privilegie espaços coletivos de discussão que com certeza trarão benefício para a saúde dos trabalhadores.

Como a instituição mostrou-se aberta para a realização deste trabalho, agora tem a possibilidade de dar continuidade a abordagem semelhante com um material de levantamento sistematizado e validado pelos interessados. Acreditamos também que pela disponibilidade apresentada pelos integrantes do grupo, a Instituição agrega valor ao trabalho cotidiano na medida em que possibilita escuta para seus trabalhadores e possibilita o aumento de bem-estar na situação laboral.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

DEJOURS, C. Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, C. In: Lancman, S. Sznelwar, L. I. (orgs.). Christophe Dejours: da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília: Paralelo, 2004.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Trabalho e riscos de adoecimento: O caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira. Brasília, LPA, 2003.

LIMA, S. C. da C. A fala em ação: Experiência em Psicodinâmica do Trabalho no Serviço Público. In: Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C.; Morrone, C. F.; Facas, E. P. Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces

e casos brasileiros. Curitiba, Juruá, 2010.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 15, n. 1-3, 1995 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009&lng=pt&nr m=iso>. acessos em 10 nov. 2011.

SENNET, R. A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2003.