

Ministério da Saúde
Fundação Oswaldo Cruz
Centro de Pesquisas René-Rachou
Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva

**NOVAS TECNOLOGIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: IMPACTO DO
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO NA SAÚDE E COTIDIANO DE TRABALHO
DOS SERVIDORES**

por

Fernanda Freire Fonseca

Belo Horizonte

Nov/2015

DISSERTAÇÃO	MCHSS- CPqRR	F.F.FONSECA	2015
--------------------	---------------------	--------------------	-------------

FERNANDA FREIRE FONSECA

**NOVAS TECNOLOGIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: IMPACTO DO PROCESSO
JUDICIAL ELETRÔNICO NA SAÚDE E COTIDIANO DE TRABALHO DOS
SERVIDORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva do Centro de Pesquisas René Rachou, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva - área de concentração Ciências Humanas e Sociais em Saúde.

Orientação: Prof.Dra. Celina Maria Modena

Belo Horizonte

Dez/2015

Catálogo-na-fonte
Rede de Bibliotecas da FIOCRUZ
Biblioteca do CPqRR
Segemar Oliveira Magalhães CRB/6 1975

F676n Fonseca, Fernanda Freire.
2015

Novas tecnologias na justiça do trabalho: Impacto do processo judicial eletrônico na saúde e cotidiano de trabalho dos servidores / Fernanda Freire Fonseca. – Belo Horizonte, 2015.

XIV, 106 f.: il.; 210 x 297mm.

Bibliografia: f.: 86 - 92

Dissertação (Mestrado) – Dissertação para obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva pelo Programa de Pós - Graduação em Saúde Coletiva do Centro de Pesquisas René Rachou. Área de concentração: Ciências Humanas e Sociais em Saúde.

1. Saúde do Trabalhador 2. Pesquisa Qualitativa 3. Poder Judiciário I. Título. II. Modena, Celina Maria (Orientação).

CDD – 22. ed. – 613.62



MINISTÉRIO DA SAÚDE
FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ
Centro de Pesquisas René Rachou – CPqRR

Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva

Ata da décima quarta defesa de Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, da aluna Fernanda Freire Fonseca sob orientação da Dr^a. Celina Maria Modena.

Aos quinze dias do mês de dezembro do ano de dois mil e quinze às 14:00 horas, realizou-se no Auditório do Ensino do Centro de Pesquisas René Rachou, o exame da décima quarta defesa de dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva do Centro de Pesquisas René Rachou/FIOCRUZ, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva – área de concentração Ciências Humanas e Sociais em Saúde. A dissertação da aluna Fernanda Freire Fonseca intitula-se “Novas Tecnologias na Justiça do Trabalho: impacto do processo judicial eletrônico na saúde e cotidiano de trabalho dos servidores”. A banca examinadora foi constituída pelos professores: Prof.(a) Dr.(a) Celina Maria Modena - CPqRR/FIOCRUZ (Orientadora - Titular); Prof.(a) Dr.(a) Daisy Moreira Cunha - UFMG (Titular); Prof.(a) Dr.(a) Estela Aparecida Oliveira Vieira - UFMG (Titular). Após arguir a aluna e considerando que a mesma demonstrou capacidade no trato do tema escolhido e sistematização na apresentação dos dados, a Banca Examinadora assim se pronunciou: de acordo com o regulamento do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, a aluna foi considerada Aprovada. Uma vez encerrado o exame, eu, Celina Maria Modena, presidente da Banca, assino a presente ata juntamente com os membros da Banca Examinadora. Belo Horizonte, 15 de dezembro de 2015.


Dr^a. Celina Maria Modena (orientadora)


Dr^a. Daisy Moreira Cunha


Dr^a Estela Aparecida Oliveira Vieira

“É uma coisa bastante uniforme a espécie humana. Boa parte dela passa seus dias trabalhando para viver, e o pouquinho de tempo livre que lhe resta pesa-lhe tanto que busca todos os meios possíveis para livrar-se dele. Oh, destino dos homens!”

(Johann Wolfgang Von Goethe)

“Porque a vida, a vida, a vida, a vida só é possível se reinventada.”

(Cecília Meireles)

AGRADECIMENTOS

Ao pensar em todo o percurso que vivi durante esse mestrado, sou obrigada a lembrar que cada momento foi marcado pela presença de pessoas muito especiais, que merecem toda minha gratidão!

Tomei conhecimento do programa por meio da querida Isabela Chimeli, que me foi apresentada pela amiga Dani, e me contou com muito amor sua experiência na Fiocruz, me despertando um interesse adormecido pelo retorno aos estudos.

E como fui bem recebida nesta instituição! Já no dia da prova, a secretária Patrícia demonstrou muita solidariedade e cooperação, assim como ao longo de todo o curso. Sua postura também estava presente em todos da secretaria, na figura da Bernadete do CEP, e tantos outros funcionários parceiros.

No processo de seleção, uma empatia pessoal e profissional com a orientadora Celina garantiu minha entrada, e onde não havia, abriu-se espaço pra mim. Exemplo de mestre, Celina possibilitou que eu trilhasse meu caminho com liberdade e apoio, sempre com um carinho enorme que me fez sentir acolhida e segura. Agradeço imensamente a possibilidade de te conhecer e trabalhar junto.

Agradeço aos excelentes professores que me capacitaram a desenvolver este trabalho em um campo tão desconhecido e que me fizeram amar a escuta das pesquisas qualitativas. Também aos queridíssimos colegas, pelas trocas constantes de conteúdo, angústias, cigarros e apoios. Em especial à Priscila, Janete, Bianca, Alexandre e Alberto.

Através da Bianca Ruckert, retorno a UFMG para conhecer a Ergologia e mais pessoas importantes nesta caminhada. Agradeço aos debates riquíssimos com Estela, Natalia, Geraldo, Admardo, Neusa, e tantos outros. Um agradecimento especial à professora Daisy, que acolheu minhas dúvidas, me apresentou leituras e pessoas incríveis, possibilitou minha visita ao Instituto de Ergologia em Aix e orientou muitos passos, além de aceitar compor a banca.

Nada disso seria possível sem o apoio do TRT, meu local de trabalho e pesquisa. Agradeço aos que permitiram e acreditaram no projeto e aos entrevistados, também colegas, que de forma muito especial se abriram para minhas perguntas e assim enriqueceram meu aprendizado pessoal e profissional. Me faltam palavras para agradecer a querida equipe da

SASO! Cada um contribui a cada dia para que me torne uma pessoa melhor, em todos os sentidos. Me deram apoio constante e compreenderam minhas ausências e momentos de loucura nesses dois anos. Em especial à Raquel, pelos conselhos sábios, à Claudia, pela parceria 100%, e ao Gustavo, chefe coração de ouro!

Por fim, dirijo minha gratidão àqueles que sempre estiveram presentes, pro que der e vier! Aos meus pais, pelo amor e apoio incondicionais; meu irmão, pela eterna sinceridade; meus colegas da fisioterapia, pela construção compartilhada da caminhada; meus amigos de vida e farra, que dividem alegrias e reflexões filosóficas; minha família, em especial na figura dos meus avós, pela inspiração eterna; e ao Lúcio, por retornar à minha vida trazendo muito amor e conselhos acertados de quem já passou por tudo isso.

A todos e todas, que por razão de esquecimento, possam não ter seus nomes citados, sintam-se agradecidos, pois, sem medo de errar, todos que fazem parte ou passaram pela minha vida, contribuíram de alguma maneira neste processo de aprendizado e crescimento.

Ah! E claro, ao Kundalini yoga, que me deu harmonia, clareza, equilíbrio e força para seguir. Sat Nam! Wahe Guru!

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
2 OBJETIVOS.....	22
2.1 Geral	22
2.2 Específicos.....	22
3 REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
3.1 Ergologia	23
3.2 Novas tecnologias e o PJe	30
4. METODOLOGIA.....	32
4.1 Método Qualitativo – Referencial teórico	32
4.2 Local da pesquisa	33
4.3 Participantes	34
4.4 Coleta de dados.....	35
4.5 Análise dos dados	37
4.6 Aspectos Éticos	39
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	40
5.1 Caracterização dos participantes	40
5.2 O trabalho prescrito – Processo de Trabalho.....	40
5.3 Sentido do trabalho.....	46
5.4 O coletivo no trabalho	52
5.5 Saúde e trabalho	57
5.6 Implementação da nova tecnologia – O PJe.....	63
5.7 Qualificações e competências.....	73
5.9 Programa Servidor em Pauta e as devolutivas.....	81
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
APÊNDICE	93
Apêndice 1 Roteiro de Entrevistas	93
Apêndice 2 QUADRO DE CONTEÚDO DAS ENTREVISTAS	95
ANEXOS.....	120
Anexo 1 TCLE	120

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

TICs – Tecnologias da Informação e da Comunicação

TIs – Tecnologias da Informação

PJe – Processo Judicial Eletrônico

ECRP – Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TRT3 – Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais)

CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Fluxograma da fase de conhecimento (da distribuição até a sentença)	46
Figura 2 Mapeamento de competências do TRT3.....	79

RESUMO

O trabalho sempre foi apreendido na mudança, pois é consubstancial à sua natureza que ele se modifique sempre. As transformações dos sistemas de produção são acompanhadas de mudanças importantes nos modos de viver, trabalhar e adoecer. Um exemplo dessas mudanças é a implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe) no contexto do judiciário brasileiro, que informatiza todo o processo de trabalho nas varas. Esta pesquisa foi realizada com o objetivo de compreender as representações de servidores da justiça sobre o seu contexto de trabalho e sobre as repercussões da implementação do PJe em sua saúde e cotidiano. Buscou-se também identificar a concepção de saúde dos servidores e compreender, na perspectiva desses atores, a relação entre trabalho e saúde, a fim de propor orientações para definição de políticas de saúde do trabalhador. O referencial teórico utilizado foi o da Ergologia, uma abordagem compreensiva do trabalho, que lança um olhar clínico sobre a atividade. O conceito central de atividade apresenta-se como um élan de vida e de saúde, sem limite pré-definido. Toda atividade é gestão, o que significa considerá-la como elemento crucial do uso e manuseio de tecnologias. Desenvolveu-se uma pesquisa de campo com abordagem qualitativa, na qual foram realizadas quatorze entrevistas semi-estruturadas com servidores de um Tribunal Regional do Trabalho, atendendo aos critérios de saturação e singularidade do discurso. As entrevistas foram analisadas através da técnica de análise de conteúdo construtiva interpretativa. Discutiu-se o processo e o sentido do trabalho para os servidores, o papel do coletivo, a saúde no trabalho, a implementação do PJe, qualificações e competências e, por fim, as devolutivas aos trabalhadores. Os resultados evidenciaram que os entrevistados conferem grande importância ao trabalho, reconhecendo-o como fonte de sustento e sentido. Sentido esse que parece mediar a avaliação de demandas e custo.

A inclusão de novas tecnologias no trabalho possui intenções de transformação e criam-se entidades coletivas para operá-las. Os discursos evidenciam uma relação de heterodeterminação do meio sobre o corpo humano, comprovando a existência de um “corpo-si”, onde se situam as arbitragens presentes na atividade. Os servidores resumem bem as condições sociais da mudança, do ponto de vista financeiro, de carga de trabalho e de exigência de qualificação. Eles demandam serem atores dessa mudança. Concluiu-se que há uma relação entre resistência à mudança e a questão da subjetividade. Por não se poder estabelecer um vínculo entre a nova técnica e o patrimônio de conhecimentos, de saber-fazer, de valores anteriormente adquiridos, a apropriação torna-se impossível. Fica claro que a introdução de técnicas deve ser pensada a partir das experiências anteriores das situações de trabalho, juntamente com as pessoas que trabalham.

Palavras-chave: Novas Tecnologias, Saúde do Trabalhador, Pesquisa Qualitativa, Ergologia, Poder Judiciário.

ABSTRACT

The work has always been apprehended in change, because it is inseparable from its nature that it changes forever. The transformations of production systems are accompanied by major changes in ways of living, working and sicken. An example of these changes is the implementation of the Electronic Court Filing (e-Filing) in the context of Brazilian Justice, which computerizes all the work process in the courts. This research was conducted in order to understand the representations of justice servants about their working context and about the impact of the implementation of e-Filing on their health and daily work. It also sought to identify the concept of health for these servants and understand, in the perspective of these character actors, the relationship between work and health, in order to propose guidelines for occupational health policies. The theoretical framework was the Ergology, a comprehensive approach of work that casts a clinical eye on the activity. The central concept of activity is presented as an élan of life and health, with no pre-set limit. All activity is management, which means considering it as a crucial element in the use and handling of technologies. It was developed a field research with a qualitative approach, in which fourteen semi-structured interviews were conducted with servants from a Regional Labor Court, given the saturation and uniqueness of speech criteria. The interviews were analyzed through the interpretative constructive content analysis. We discussed the work process, the meaning of work, the role of the collective, occupational health, implementation of the e-Filing, skills and competences, and, finally, feedback to workers. The results showed that respondents attach great importance to the work, recognizing it as a source of livelihood and meaning. This meaning appears to mediate the assessment of claims and costs. The inclusion of new technologies at work aims to transform, and the workers create collective entities to operate then. The speeches show a relationship of heterodetermination of environment over the human body, proving the existence of a "body itself", where are the arbitrations present in the activity. The servants summarize well the social conditions of change, from a financial point of view, and about workload and qualification requirements. They demand to be character actors of this change. It was concluded that there is a relationship between resistance to change and the question of subjectivity. When it is not possible to establish a link among the new technique and the heritage of knowledge, know-how, and previously acquired values, appropriation becomes impossible. It is clear that the introduction of techniques should be considered from the previous experiences of work situations, along with working people.

Keywords: New technologies, Occupational Health, Qualitative Research, Ergology, Judiciary System.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é o cerne da mediação entre homem e natureza, onde ao mesmo tempo em que faz parte dela, o homem consegue diferenciar-se por sua ação livre e pela intencionalidade e finalidade que imprime ao trabalho. Portanto, o trabalho tem como objetivo produzir algum produto ou serviço que tenha valor para o ser humano, através do controle e transformação das forças da natureza, simultaneamente, transformando a si próprio (Peduzzi; Schraiber, 2009).

Marx evoca o trabalho como “um processo de que participam o homem e a natureza”. Esse processo envolve o movimento de todo o corpo do trabalhador: “[O trabalho] Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana” (Marx, 1984, p. 202).

A noção de trabalho, sem dúvida, varia de sociedade para sociedade, bem como varia no interior de uma mesma sociedade ao longo do tempo (Holz; Bianco, 2014). A noção do trabalho é histórica e polissêmica, emergindo com diversas e, muitas vezes divergentes, formas de representação ao longo da história. Explicita isso o fato de que termos latinos associados à tortura como *tripalium* e *trabacula* estão na origem da palavra “trabalho”. É com o surgimento do capitalismo que se constrói e se consolida uma mudança mais visível na reflexão sobre trabalho. (Borges; Yamamoto, 2004).

Atualmente, sabe-se que o trabalho é considerado uma atividade humana vital, ou seja, a principal forma de produção e reprodução da identidade humana na vida adulta. É no e pelo trabalho que o indivíduo desenvolve suas capacidades intelectuais, estabelece relacionamentos e é reconhecido pelos demais, dentro e fora do ambiente organizacional, pela função e resultado daquilo que executa (Ribeiro et al, 2011). É fácil entender que o trabalho é objeto de múltipla e ambígua atribuição de significados e/ou sentidos pelos homens.

O trabalho permite as operações psíquicas ligadas ao estatuto de adulto: o acesso à autonomia material; o reconhecimento pelo que se faz; a participação na construção de um viver junto (Revuz, 2007). Para Marx (1984) o trabalho é uma categoria social estruturante em dois sentidos: produz a própria condição humana e representa um eixo da história da humanidade, que é a história das relações de produção.

Segundo Marx (1984), os elementos que compõem o processo de trabalho são: 1) a atividade adequada a um fim, isto é, o próprio trabalho; 2) a matéria a que se aplica o trabalho, o objeto de trabalho; 3) os meios de trabalho, o instrumental de trabalho.

Trajano e Cunha (2011) destacam que são os meios/instrumentos com que se faz o trabalho – e não o que se faz – que distinguem as diferentes épocas econômicas. Nas palavras de Marx: “os meios de trabalho servem para medir o desenvolvimento da força humana de trabalho e indicam as condições sociais em que se realiza o trabalho” (Marx, 1984, p. 204).

A teoria marxista também defende que o processo de diferenciação do homem do restante dos animais se inicia quando aquele produz seus meios de subsistência, ou, em outras palavras, na medida em que é produtor de sua vida material, e o trabalho passa a ser expressão do próprio ser (Borges; Yamamoto, 2004). O conceito de intencionalidade é o critério utilizado nessa diferenciação dos humanos:

No fim do processo de trabalho, obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade. (Marx, 1984, p. 202).

Conclui-se que o trabalho é atividade para um fim, ou atividade orientada por um objetivo. Objetivo este que engloba tanto o projeto de quem trabalha, como daquele a quem o trabalhador se subordina. Assim, do ponto de vista da ergologia, podemos dizer que na atividade, o trabalhador faz uso de si ‘por si’ e uso de si ‘pelo outro’ (Trajano; Cunha, 2011). Abordaremos essa temática mais adiante em item específico sobre o referencial teórico.

No entendimento de Schwartz (2011a), um dos principais estudiosos da Ergologia, referencial teórico desta pesquisa, o trabalho “é uma realidade enigmática”, que “escapa a toda definição simples e unívoca”. Toda atividade, inclusive a atividade de trabalho, é matriz de variabilidade, uma vez que “é atravessada pelo inédito, pelo evento, pela complexidade”. O trabalho é, então, para Trinquet (2010) “um ato de natureza humana que engloba e restitui toda complexidade humana”. Entretanto, a enorme maioria das pessoas – inclusive os próprios trabalhadores – está convencida de que o trabalho é algo simples. Para o autor, daí deriva a grande dificuldade em compreender, conhecer, organizar, formar, prevenir os riscos do trabalho,

organizar a formação profissional e gerenciar, eficazmente, a atividade laboriosa, bem como elaborar uma metodologia de pesquisa fecunda para abordar um assunto ligado ao trabalho.

Há de se considerar, ainda, que o trabalho está em permanente modificação, a tal ponto que às vezes hesita-se em caracterizá-lo. Todas as grandes etapas da evolução humana estão em relação dialética com os avanços de suas atividades laboriosas (Trinquet, 2009). Segundo Schwartz, o trabalho sempre foi apreendido na mudança. É consubstancial à natureza do trabalho humano que ele se modifica sempre e talvez aí esteja o grande desafio: compreendê-lo na mudança, visto que toda estabilidade percebida é relativa e temporária. Como não há um modelo de interpretação que sirva para todas as variabilidades, “é preciso estar atento à atividade das pessoas que trabalham” (Schwartz, 2007, p. 28).

Os usos que a sociedade faz de uma tecnologia não são inerentes a ela, tampouco vêm prescritos *a priori*. Uma tecnologia é sempre fruto de experiências e conhecimentos acumulados, de necessidades e de projeções para o futuro, as quais se organizam com os recursos e conhecimentos que se têm acumulado. Ela resulta da práxis humana, sobretudo das relações de comunicação que envolve a atividade e passa de geração em geração (Fígaro, 2010).

Dierkes et al (2000) trazem a dinâmica das diferentes opções de uso na introdução de tecnologias:

[...] A tecnologia é profundamente marcada pelo contexto em que é elaborada e explorada. Cada fase da elaboração e do funcionamento de uma nova tecnologia implica uma série de escolhas entre diferentes opções. Um leque de fatores independentes – econômicos, sociais, culturais, políticos, organizacionais – pesa sobre as opções tomadas (Dierkes et al, 2000, p. 158).

Sobre os meios de trabalho, em especial a tecnologia, Marx diz que ela “revela o modo de proceder do homem para com a natureza, o processo imediato de produção de sua vida e assim elucida as condições de sua vida social e as concepções mentais que dela decorrem” (Marx, 1984, p. 425).

Visto que a tecnologia é marcada pelo contexto, o que causa tal marca é a interdependência entre fatores econômicos, culturais, sociais, etc. As escolhas sobre suas apropriações e consequentes usos baseiam-se em práticas culturais, em valores sociais, em processos da comunicação e interesses econômicos (Fígaro, 2010). Hoje temos uma atual onda de

mudança tecnológica – o amplo uso das tecnologias da informação e da comunicação (TICs), que são tecnologias tanto de produção quanto de consumo (Huws, 2013).

O avanço tecnológico e as novas organizações do trabalho não trouxeram o anunciado fim do trabalho penoso; ao contrário, trouxeram formas de sofrimento qualitativamente mais complexas e sutis, sobretudo do ponto de vista psíquico (Lancman, 2008). Isso porque, para a maioria dos autores, a relação do indivíduo com seu trabalho não é mediada apenas por máquinas, mas, simultaneamente, por formas diversas de organização da divisão do trabalho, de hierarquia, de controle, dentre outros aspectos (Assis, 2000). O impacto das novas tecnologias sobre os trabalhadores continua polêmico, pois os processos de transformações tecnológicas e de gestão tomam características próprias em cada organização, sendo em parte delas intermediadas por aspectos macroeconômicos e políticos (Borges; Yamamoto, 2004).

Srour (1998) aponta uma nova configuração do trabalho. Os processos de produção na Revolução Digital são dominados pela necessidade de maior qualificação técnica dos trabalhadores, pois o tipo dominante de trabalho é mental e polivalente. Nesse sentido, a Revolução Digital representaria uma Revolução Industrial ao reverso, pois o trabalhador passa novamente a deter os meios de produção. Porém, não chega a significar uma detenção desses meios por inteiro, como o que ocorria ao artesão antes da Revolução Industrial, e o novo trabalhador geralmente depende do trabalho em equipe.

Podemos dizer que a base material do trabalho está em mudança, exigindo nova reestruturação dos processos, e reverberando em toda a cadeia. Caracteriza o que Marx chamou de trabalho não-material, ou trabalho imaterial, conforme a recente teoria sobre a imaterialidade do trabalho dos autores Antonio Negri, Maurizio Lazzarato, Michael Hardt e André Gorz (Santos, 2012). Nesta etapa produtiva, os fatores que geram valor são “o componente comportamental” e a “motivação”, e não o dispêndio de tempo de trabalho. No trabalho imaterial, o resultado do processo de produção não é nenhum produto, nenhuma mercadoria, mas há criação de uma utilidade, de um valor de uso, de um efeito útil. Podemos compreender o processo de trabalho imaterial inserido no aumento da velocidade dos nexos entre produção e consumo (Santos, 2012).

Malvezzi (2000) identificou cinco pilares das transformações trazidas pelos novos fenômenos do trabalho, a globalização e o crescimento da teleinformação:

1. Mudanças nas noções de espaço como distância, pela possibilidade de gerir eventos à distância e pela capacidade de armazenar informações de maneira cada vez mais compacta;
2. Alta circulação do capital financeiro e tecnológico, tornando a competição entre as empresas mais intensa e global;
3. Aumento da imprevisibilidade dos acontecimentos políticos, sociais e culturais, dificultando a atividade de planejamento;
4. Bombardeio de informações e transformações de significados, ampliando a importância da dimensão simbólica; e
5. Criação da possibilidade de se viver diferentes identidades.

Nesse novo paradigma, a apropriação do saber-fazer, da criatividade, da participação do sujeito, na forma de polivalência e de flexibilização das funções no trabalho, requer novas estratégias comunicativas, que se alinhem com a horizontalidade das relações entre as equipes de trabalho e os diferentes níveis hierárquicos (Fígaro, 2010).

Para Castells (2000), as novas tecnologias da informação (TIs) são o cerne de uma nova fase do capitalismo, o informacionalismo, que é estruturalmente diferente da fase industrial. O termo informacional indica o atributo de uma forma específica de organização social em que a geração, o processamento e a transmissão da informação tornam-se as fontes fundamentais de produtividade e poder devido às novas condições tecnológicas surgidas nesse período histórico. Uma das características principais da sociedade informacional é a lógica de sua estrutura básica em redes. Rede como um conjunto de nós interconectados. Uma estrutura social em rede é um sistema aberto altamente dinâmico suscetível de inovação sem ameaças ao seu equilíbrio. Também é uma fonte drástica de reorganização das relações de poder: “o poder dos fluxos é mais importante que os fluxos do poder”. Sob perspectiva histórica mais ampla, a sociedade em rede representa uma transformação qualitativa da experiência humana, exige a construção de novas identidades e, na formação das redes, subverte o conceito ocidental de sujeito separado e independente. Portanto, ele já acreditava que deveríamos esperar o surgimento de novas formas de interação, controle e transformação social. Ele previu que as redes constituiriam “[...] a trama da nossa vida [...]”.

Exemplo emblemático desta Revolução Digital ou informacionalismo é a inserção do processo judicial eletrônico, mais frequentemente chamado de PJe, por meio da Lei nº.

11.419/2006. A informatização do Poder Judiciário brasileiro, em todos os seus níveis, cresce a cada dia, sendo o ramo trabalhista o que mais se destaca no avanço da informatização.

Com efeito, a instituição de meios não escritos para armazenagem dos elementos tangíveis do processo não apenas altera a ferramenta de trabalho, mas faz aflorar um novo paradigma de catalogação e documentação dos atos processuais, não mais baseado na expressão material dos autos tradicionais, e sim lastreado em uma diagramação digital fundada em bases eletrônicas independentes das bases físicas (Cordeiro, 2009). Essa ferramenta abre novas possibilidades, permite ao juiz, no presente, dar novas interpretações às normas processuais já existentes, e pode influenciar o legislador a, no futuro, até mesmo alterar o fluxo do Processo do Trabalho (Rodrigues, s.d.).

Segundo Almeida Filho (2010), a adoção do processo eletrônico significa a garantia da efetividade e do acesso aos mais necessitados. Porém, no Brasil, os últimos dados do IBGE apontam que cerca de metade (51%) da população acima de dez anos não tem acesso à Internet (IBGE, 2013). Dado relevante para se entender como as tecnologias de informação e comunicação são incorporadas a partir da contradição e do conflito que tais apropriações e exclusões representam em uma sociedade como a brasileira. Huws (2013) dirá que é provável que a posse ou a carência das TICs crie uma nova grande ruptura no contexto de populações inteiras, chamada de “Divisão Digital”.

Santos e Reis (2011), ao refletirem sobre o Processo Eletrônico no TRT do Rio Grande do Sul, dizem que o balanço de um ano de funcionamento comprova que a principal vantagem do processo eletrônico é a agilidade. No entanto, todo processo de transformação vem acompanhado de desafios e resistências. Merlo et al. (2012), em trabalho para o Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul encontraram insatisfações com aspectos do sistema dos processos eletrônicos. Segundo Marx, “a produtividade do trabalho depende não só da virtuosidade do trabalhador, mas também da perfeição de suas ferramentas (Marx, 1984, p. 391).

Um novo artefato não é imediata e indiscriminadamente incorporado pelo sujeito, mas depende da articulação com a atividade concreta desse sujeito. Assim, entre o artefato (ferramenta produzida pela cultura) e o instrumento há a atividade objetiva de cada indivíduo. Há a necessidade do uso, de esquemas de apropriação pessoal, há a manifestação da plenitude do sujeito em atividade (Fígaro, 2010).

Poucas pesquisas avaliaram o impacto desta nova tecnologia na saúde daqueles que a operam, os servidores e magistrados do judiciário. A Associação dos Juizes Federais do Rio

Grande do Sul realizou pesquisa por questionário estruturado para saber como as novas tecnologias do processo eletrônico estavam sendo recebidas pelos associados da Ajufergs (juízes federais), especialmente quanto aos aspectos que envolvem saúde, bem-estar e qualidade de vida. Porém, utilizaram um sistema anterior ao PJe, implementado em 2010 (Leal Jr., 2011).

A informatização do processo judicial já é uma realidade imposta ao judiciário brasileiro e obriga todos os servidores a se sujeitarem à nova ferramenta de trabalho. Dessa forma, surgem questionamentos importantes sobre essa mudança, tais como: carga de trabalho, capacidade da ferramenta e dificuldades geradas. Visto que ainda há pouca pesquisa investigando o tema, o presente trabalho se propõe a compreender a visão dos trabalhadores sobre este momento de transformação do processo de trabalho.

2 OBJETIVOS

2.1 Geral

Compreender as representações de trabalhadores da justiça sobre o contexto de trabalho no qual se inserem e sobre as repercussões da implementação do processo judicial eletrônico em sua saúde e cotidiano de trabalho.

2.2 Específicos

- Conhecer as representações dos servidores sobre o contexto de trabalho;
- Identificar a concepção de saúde dos trabalhadores;
- Compreender a relação entre trabalho e saúde na perspectiva desses servidores;
- Compreender as representações sobre a implementação da nova tecnologia no processo de trabalho.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Ergologia

A abordagem ergológica, escolhida como referencial teórico é um método de investigação pluridisciplinar, uma visão compreensiva do trabalho, que, do ponto de vista histórico e antropológico, traz um olhar clínico sobre a atividade. Pode-se dizer, então, que não é apenas um método, mas uma abordagem que nos obriga a unir o micro e macro, o objetivo e subjetivo, entre outros conceitos aparentemente contraditórios.

Ergologia vem da palavra *ergon*, que significa “criação, arte”. Tem como fundamento o projeto de melhor conhecer o trabalho para intervir e transformá-lo, buscando contemplar a atividade humana em todas as suas dimensões, entendendo as situações de trabalho como atividades singulares nas quais o sujeito se manifesta por inteiro (Fígaro, 2010). Trata-se de um tipo de “in-disciplina”, explicada por uma estranheza, que considera “toda atividade, inclusive a atividade de trabalho matriz de variabilidade”, uma vez que “é atravessada pelo inédito, pelo evento, pela complexidade” (Athayde; Brito, 2010). Na concepção ergológica, “a atividade, que sempre escapará de qualquer modelização, categorização, saber disciplinar, instrumento de medida” (Schwartz, 2011, p. 146), é um enigma a ser perscrutado (Holz; Bianco, 2014). Exige, assim, cuidado especial com as generalizações, sendo necessário relativizar as tendências gerais.

Do ponto de vista epistemológico, a Ergologia prioriza o estudo das situações de trabalho a partir da dialética entre os saberes instituídos (norma, prescrição) e os saberes da experiência (inédito da atividade concreta) (Schwartz; Durrive, 2008). Nessa perspectiva a atividade humana guarda sempre algo de inédito, de criativo, capaz de renormalizar a norma, fazendo avançar o conhecimento.

É dessa forma que “buscamos pensar no trabalho, ou mais precisamente na atividade de trabalho, como um lugar fluido, precisamente ‘indisciplinar’, que necessita da recorrência a outras áreas do conhecimento além da de origem do pesquisador” (Di Fanti, 2014). É nesses termos também que Trinquet (2010) entende que a Ergologia pressupõe uma investigação pluridisciplinar, em função de a atividade de trabalho ser muito complexa. Destaca que todas as disciplinas “são necessárias, embora nenhuma seja suficiente”.

Essa atividade de trabalho é um impulso de vida e de saúde, sem limite predefinido, que sintetiza, atravessa e liga tudo que as disciplinas têm representado separadamente: o corpo e o

espírito; o individual e o coletivo; o fazer e os valores; o privado e o profissional; o imposto e o desejado, é a sinergia dos heterogêneos em nós. Todo universo de atividade, de atividade de trabalho, é um universo onde reinam normas de todos os tipos: quer sejam científicas, técnicas, organizacionais, gestonárias, hierárquicas, quer remetam a relações de desigualdade, de subordinação, de poder: há tudo isso junto (Schwartz, 2000a). Essas normas e valores que orientam a atividade são constantemente reformulados e transgredidos diante de diferentes variabilidades.

A Ergologia parte do princípio de que a atividade, ao exigir um debate perpétuo de experiências e conceitos, é responsável por uma aprendizagem permanente das normas e valores, projetando o ser vivente a um constante processo de conhecimento-transformação da sua atividade (Benassolli; Soboll, 2011). Nesse contexto, a Ergologia é a aprendizagem permanente dos debates de normas e de valores que renovam indefinidamente a atividade: é o “desconforto intelectual”.

Schwartz vai dizer ainda que a atividade de trabalho, no essencial, não se vê. Somente são apreendidos, de maneira relativamente acessível, seus resultados, seus meios: produtos, bens, serviços de um lado; ferramentas, máquinas, organogramas, documentos, programas..., de outro (Schwartz, 2011a). Ao mesmo tempo ele lembra que a simplificação do trabalho é ilusória e parcialmente impossível, uma vez que a atividade técnica – passível de medições e decomposições – é apenas uma das dimensões do trabalho humano, sendo a outra tudo aquilo de enigmático que o “lidar com a técnica” pode comportar. Na concepção ergológica, o conceito de trabalho diz respeito, portanto à dialética entre essas duas dimensões (Schwartz, 2011a).

Ainda sobre a atividade, Trinquet (2009) vai dizer que ela é sempre um encontro singular e jamais reproduzível entre:

- um objetivo a ser atingido (o trabalho *stricto sensu*) definido pelas normas, restrições e prescrições perfeitamente conhecidas e relativamente estáveis;
- com uma ou mais pessoas, sempre singulares e que se encontram em um espaço e tempo;
- e um meio sempre parcialmente infiel, incerto e instável (Trinquet, 2009).

Então, na atividade de trabalho, há, sem dúvida, uma parte antecipável, visto que é sempre aplicação de um protocolo: há normas a respeitar, não somente por questões de responsabilidade, mas também porque essas normas são, em parte, experiência capitalizada, escolhas políticas e

escolhas orçamentárias. Porém, outra parte é inantecipável, visto que a atividade é sempre ancorada no presente e que “toda situação de atividade é, sempre, não somente encontro, mas encontro de encontros a gerir” (Holz; Bianco, 2014, p. 167). Essa impossibilidade de uma antecipação exaustiva nos diz da dimensão singular da atividade que, definitivamente, é o que faz com que o trabalho possa se realizar e, de fato, se realiza (Rabelo, 2014).

Em sua própria constituição, a Ergologia teve três grandes influências: a experiência de pesquisa-intervenção do médico e psicólogo italiano Ivar Oddone, as reflexões da Ergonomia da Atividade, em especial do médico e ergonomista Alain Wisner, e a filosofia do médico e filósofo George Canguilhem, a chamada ‘filosofia da vida’ (Schwartz, 2006). A partir de Oddone, veio a inspiração de estreitar a relação da academia com o mundo do trabalho, visto que ao criar uma “comunidade científica ampliada”, o médico italiano buscou aproximar, em um contexto histórico singular, os operários da Fiat italiana, os integrantes dos sindicatos e o pessoal da Universidade.

No que concerne à influência da Ergonomia da Atividade, a Ergologia baseou-se nas reflexões sobre a atividade humana de trabalho, segundo as quais haveria uma distância entre o prescrito e o real, o que se contrapõe à visão positivista do regime taylorista, que considerava o trabalhador um mero executor das prescrições. Trajano e Cunha (2011) trazem a contribuição de ergonomistas acerca dessa distância sempre presente, descoberta a partir de situações reais de trabalho:

A distância entre o prescrito e o real é a manifestação concreta da contradição sempre presente no ato de trabalho, entre ‘o que é pedido’ e ‘o que a coisa pede’. A análise ergonômica da atividade é a análise das estratégias (regulação, antecipação, etc.) usadas pelo operador para administrar essa distância, ou seja, a análise do sistema homem/tarefa. (Guérin et al., 2001, p. 15 *apud*, Trajano; Cunha, 2011).

Essa visão foi ampliada com a influência dos estudos de George Canguilhem, especialmente com o conceito de atividade industrial, que envolve sempre um debate de normas, o que remete à relação entre o social e o singular, à possibilidade de escolhas, ao debate de valores. George Canguilhem (2009) traz a visão do homem como ‘ser da norma’, capaz de (re) propor a cada momento, e assim modificar o meio em que vive e trabalha. A vida é vista como atividade de oposição à inércia e à indiferença. Essas concepções contribuíram para a elaboração dos conceitos ergológicos de atividade e de norma antecedente.

Existem quatro proposições que se poderia dizer que são especificamente ergológicas. A primeira se refere à distância registrada por meio da distinção entre o trabalho prescrito (pensado teoricamente, antecipadamente) e o trabalho real (o que foi feito realmente por uma determinada pessoa em lugar particular). Essa distância é universal, por todo tipo de razões, particularmente em razão da variabilidade das situações de atividade, e também do que é viver – e, portanto, viver no trabalho – para cada um. Trinquet (2015) nomeia essa distância de “A batalha do trabalho real” e diz que ela é universal e sempre existiu, em todas as civilizações. Explicaria também a constante evolução do trabalho humano, no passado, presente e futuro.

A segunda proposição estabelece que o conteúdo da distância é sempre ressingularizado e, portanto, não poderemos jamais prevê-la. Tal distância é sempre parcialmente singular e está sempre a ser introduzida na história, portanto, isso indica a inexistência de uma racionalidade única no trabalho.

A terceira proposição geral: quem faz a gestão desta distância é a atividade de uma entidade um pouco enigmática chamada de “corpo-si”. Esta entidade que racionaliza é alguma coisa que atravessa tanto o intelectual, o cultural, quanto o fisiológico, o muscular, o sistema nervoso. Existem na atividade escolhas que são feitas ao nível da consciência, mas ao mesmo tempo – e tudo isso se entrelaça – escolhas que são feitas no nível de uma economia do corpo.

Enfim, a quarta e última proposição trata da relação entre a atividade e os valores. Há sempre valores em jogo na atividade. No trabalho, a pessoa sempre faz escolhas, e se ela tem escolhas a fazer, é em função de critérios – e, portanto, em função de valores que orientam essas escolhas. E então, existem debates de normas, que são ao mesmo tempo: debates consigo mesmo (ligados a uma economia ou racionalidade do corpo) e debates e valores que são de ordem social, “o bem viver juntos”.

Ao se considerar o trabalho como atividade, reconhece-se o caráter enigmático de quem trabalha, uma vez que “a vida ultrapassa os conceitos, os procedimentos” (Schwartz, 2010). Dessa forma há sempre ligação “entre o verbo e o corpo, entre a história coletiva e o itinerário singular”, sendo “o lugar de um debate incessantemente reinstaurado entre normas antecedentes a serem definidas e processos parciais de renormalizações (Schwartz, 2002, p. 135). Assim, cada vez que o homem é convocado a agir, ele é confrontado com o que exigem dele e com o que ele exige de si, e então ele entra num debate de normas e de transgressões, o que, frequentemente, resulta em renormalizações e leva a compreender o trabalho como um uso de si. Uso, e não

execução, pois o indivíduo no seu todo é convocado, evidenciando a manifestação de um “sujeito” (Schwartz, 2000a).

Assim, todo ato de trabalho é um uso de si por si e pelos outros nos coletivos de trabalho, definidos pela ergologia de “dramáticas do uso de si”. Conforme os autores, “dramática” remete ao fato de que no trabalho há sempre um destino a se viver, destino que será determinado pelas escolhas feitas constantemente. Escolher essa ou aquela hipótese é uma maneira de escolher a si mesmo – e em seguida ter que assumir as consequências de suas escolhas (Schwartz, 2007).

Ao introduzir a noção de uso de si, enfocando o trabalho como lugar de debates e de gestão, estabelece-se uma oposição à abordagem taylorista do trabalho como simples execução (Trajano; Cunha, 2011). Então, para a ergologia, “este uso de si, nos atos de trabalho como uso de si por si mesmo, traz a marca do que é para o homem a herança da vida nele” (Schwartz, 2000, p.42).

Partindo desta nova concepção do trabalho, a ergologia introduz o corpo-si, que extrapola a noção de subjetividade: “em vez de *subjetividade*, eu prefiro falar de *corpo* e de *corpo-si*” (Schwartz; Durrive, 2007, grifos do autor).

Envolvido nas dramáticas dos usos de si, Schwartz propõe que se considere o corpo-si, “entidade enigmática que resiste às tentativas de ser objetivado”:

[...] coloca-se o dedo sobre “alguma coisa” que nos ultrapassa a todos, na medida em que isso nos remete às profundezas do que somos – a essa “alguma coisa” que é, digamos [...], biológica, mas atravessada de história. Ou seja, nós trabalhamos nosso corpo, nós o trabalhamos permanentemente pela nossa experiência de vida – e portanto por nossas paixões, por nossos desejos, por nossas experiências [...] Trata-se do histórico, mas do histórico funcionando em alquimias que vão além de nós: e que vão além, tanto de quem lhe mostra o espelho, quanto de quem está diante dele (Schwartz e Durrive, 2007).

Este corpo inserido no trabalho, como corpo-si, trará as dramáticas que atravessam a atividade industriosa. Há sempre um debate onde se confrontam normas antecedentes e o singular de cada situação de trabalho, sendo necessário renormatizar; parte daí a noção de ‘vazio de normas’ da ergologia. E nesse debate, a pessoa se implica inteira, com seus valores, seu corpo, desejos, paixões, saberes, experiências, história (Trajano; Cunha, 2011). O corpo-si, no dizer de Schwartz (2007), “é um elemento de transgressão”, visto que a atividade “obriga a transgredir”, a

lutar para restituir espaço e dimensão proativa e criadora. Assim, não há nenhuma situação de trabalho que não já não seja, mais ou menos, transformadora ou tentativa de transformação.

Em conclusão, a intervenção na ergologia tem como objetivo “incitar aqueles que vivem e trabalham a pôr em palavras um ponto de vista sobre sua atividade, a fim de torná-la comunicável e de submetê-la à confrontação de saberes”. A decisão de se deixar interpelar pela atividade produz sempre uma mudança, uma oscilação, um “reposicionamento” de exercícios profissionais e sociais. Vê-se outra coisa, faz-se uso de si de outro modo, cria-se uma conexão diferente na relação social ou na relação de trabalho quando se leva em conta o mundo de saberes e de valores que se tece na atividade (Schwartz, 2011b).

Sobre o tema das mudanças, Schwartz vai dizer que é o caráter sistêmico do seu impacto que é contestável. As mudanças em curso não têm o mesmo significado para os indivíduos conforme sua história, seu itinerário, sua vida pessoal em toda sua complexidade; não têm tampouco a mesma significação para o mesmo indivíduo, segundo a evolução de sua vida. Portanto, falar de “resistência à mudança” é esquivar-se das verdadeiras questões que essa mudança apresenta. A mudança tem um custo e este custo não é o mesmo para todos. Podemos considerar que seus impactos são intercambiáveis, ocorrendo não só em um elo ou dimensão da cadeia. A alteração em um ponto, reverbera nos demais e comporão, inclusive, um ambiente de trabalho diferenciado, exigindo inserir esses elementos na história.

É preciso reencontrar a dialética do singular e do geral para não falhar na mudança. Essa dialética ocorre entre dois registros, chamados pela ergologia de Registro Um e Registro Dois. Também nesse sentido, Daniellou (2001), conforme análise de Holz e Bianco (2014) formula a metáfora da trama e da urdidura. De um lado, um conjunto de procedimentos e meios – fruto de experiências capitalizadas nos níveis econômico, técnico, procedural, jurídico, organizacional, que remetem conseqüentemente ao patrimônio da humanidade, patrimônio no qual se inscreve toda situação de trabalho: eis aí a trama ou Registro Um, o que o humano converte em memória para tentar governar a atividade, que Schwartz vai chamar de o ‘visível’ do trabalho. De outro lado, o investimento nestas situações de trabalho, efetuado por indivíduos sempre únicos e singulares, com sua história e suas experiências, seus corpos e sua subjetividade, seus desejos e suas expectativas: eis aí a urdidura ou Registro Dois, tudo aquilo que faz viver as técnicas, o codificado, num dado momento, considerado o menos visível ou ‘invisível’ do trabalho.

Tentar, por princípio metodológico, manter aberta a entrada pela urdidura, mensurar que o essencial de todo trabalho esteja talvez na dialética entre trama e urdidura, conduz a reapreciar os conceitos de inovação, de resistência à mudança (Schwartz, 2011b). Assim, uma reflexão sobre a mudança envolve compreender o que quer dizer trabalhar e ir ver de perto a atividade. Por trás dos gestos mais simples, há sensibilidade, estratégia, inteligência, todo um saber-fazer amplamente subestimado. Por isso é tão grave tudo o que impede, nas situações de trabalho, as pessoas empregarem todas as suas potencialidades.

Ao utilizar técnicas toda atividade emprega dispositivos e princípios cuja eficácia se deve ao fato de que elas foram pensadas fora das circunstâncias locais e, desse ponto de vista, elas são neutras em relação ao meio, em relação àquele que as opera. Mas, ao mesmo tempo, considerando todo tipo de variabilidades parcialmente locais, se as pessoas operassem esses dispositivos nas condições de neutralidade em que elas foram concebidas, eles não funcionariam. Elas se dão normas próprias para fazer funcionar estes dispositivos, fora das normas precedentes. Desse ponto de vista, essas pessoas desneutralizam ainda mais a técnica, pois elas o fazem com o seu próprio talento, sua própria criatividade, os próprios laços coletivos que elas criaram. Resumindo, o homem tira partido da técnica graças ao seu poder de generalizá-la (neutralizá-la) e de reconfigurá-la (desneutralizá-la) segundo os meios, que não são jamais neutros, mas vivos (Schwartz, 2007).

Dessa forma, cada um, individualmente ou coletivamente, reinventará localmente o emprego eficaz de um princípio técnico, de uma instalação técnica. Isso porque, como afirma Canguillem (2001), há qualquer coisa que não é viver se nos assujeitamos às normas de um meio, pois todo homem quer ser sujeito de suas normas, sendo esse desejo algo vital. Assim, a intenção técnica para a humanidade é certamente um modo de desneutralizar sua relação com o meio, que é sempre em parte 'infel'. E, portanto, ao invés de se submeter ao meio, tenta-se deixar traços de suas próprias normas de vida. Às vezes, as menores modificações que são feitas, individuais e coletivas, carregam a marca de um viver em saúde em um meio que é, neste caso, um meio de trabalho.

Entre o já prescrito (inscrito nos artefatos) e o uso específico, surge o novo, essa é a marca da atividade humana; é por meio desse movimento que se renovam os artefatos, incorporados como instrumentos (Fígaro, 2010).

3.2 Novas tecnologias e o PJe

Mudanças nos processos de trabalho, juntamente com a introdução de novas tecnologias impõem profundas alterações na forma de trabalhar. O trabalhador então deseja compreender algo a respeito de si mesmo, em sua nova função. A depender da forma como o processo de trabalho é organizado, o cotidiano no local de trabalho é configurado por contextos nos quais os modos de se trabalhar, de se relacionar, de lidar com o tempo, com o espaço e com os equipamentos são sabidamente danosos à saúde (Sato, 2002).

Os trabalhadores criam formas para resistir à racionalidade imposta à organização do trabalho tal qual planejada pelo corpo gerencial, denunciando que os trabalhadores buscam constantemente melhorar a sintonia entre eles e os contextos de trabalho. Eles o fazem individual e coletivamente (Sato, 2002).

A reestruturação produtiva a partir de uma flexibilização dos processos e métodos de trabalho demanda um novo modelo de trabalhador, cujo perfil é marcado pela flexibilidade e pela capacidade de lidar com tecnologias e processos mais dinâmicos (Ribeiro et al, 2011).

O Judiciário brasileiro vem passando por uma dessas formas de flexibilização dos processos e métodos de trabalho, que é a implementação do processo judicial eletrônico. O processo não se dá sem formas de resistência e tentativas de apropriação pelos trabalhadores. Merlo e colaboradores (2012), em trabalho para o Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, ao avaliarem as condições de trabalho e de saúde dos servidores encontraram insatisfações com aspectos dos processos eletrônicos, que são superiores a 40% para sistema de busca, facilidade de visualização de documentos, estabilidade do sistema, velocidade da conexão e necessidade de salvar arquivos em outros sistemas. Há também insatisfação quanto às respostas do suporte técnico às solicitações.

Além disso, na comparação entre o trabalho com os processos físicos e eletrônicos, ressalta-se a maior possibilidade de cometer erros nos processos eletrônicos para 57,3% dos entrevistados; cujas principais causas apontadas são a necessidade de alternar e copiar dados de outras janelas no computador, o cansaço e a forma como são nomeados os documentos pelas partes. A leitura no monitor é considerada mais difícil que no papel por 81,3% da amostra, o cansaço é apontado como principal causa para isso, seguido da impossibilidade de marcar o texto e as páginas. Dejours diz:

“para os trabalhadores, muitas vezes, é impossível determinar se seus fracassos têm a ver com uma falta de competência ou com anomalias do sistema técnico. E esta perplexidade é uma causa de angústia e sofrimento que toma a forma do medo de ser incompetente, de não estar à altura ou ser incapaz de enfrentar situações excepcionais ou inesperadas, nas quais esteja envolvida a responsabilidade.” (Dejours, 1999, p. 86)

A Associação dos Juízes Federais do Rio Grande do Sul, a partir da implantação do processo eletrônico em todas as unidades judiciárias da 4ª Região (início de 2010), recebeu muitas observações e reclamações de associados sobre: (a) falta de consulta aos juízes na implantação do processo eletrônico e nas decisões que envolvem ferramentas obrigatórias para jurisdição, muitas vezes tornando os juízes reféns dos sistemas de informática e a jurisdição submetida à administração; (b) treinamento insuficiente de juízes e servidores; (c) atendimento inadequado às demandas e solicitações dos juízes; (d) inadequação das ferramentas e equipamentos postos à disposição dos magistrados e necessários à prestação jurisdicional; (e) problemas frequentes de lentidão dos sistemas e instabilidade de conexão; (f) queixas frequentes de desconforto, mal-estar e adoecimento dos magistrados que obrigatoriamente têm de usar o processo eletrônico.

Também encontraram, em pesquisa por questionário estruturado, que apenas 1,11% respondeu que houve melhoria em sua saúde e bem-estar desde que passou a trabalhar com o processo eletrônico e 20% responderam que não houve mudança em sua saúde e bem-estar. Entretanto, a grande maioria dos associados (78,89%) respondeu que sentiu piora em sua saúde e bem-estar. Quanto ao o tipo de problema que sentiu, 73,03% indicaram problema com olhos e visão, 53,93% problemas com corpo físico (dor física em alguma região), 47,19% problemas com mente e bem-estar (cansaço, dor de cabeça, sono). Apenas 17,98% dos respondentes não indicaram sintoma de piora. Além disso, nenhum associado se sente amplamente orientado para prevenir problemas de saúde decorrentes do PJe e apenas 8,79% acham receber orientação razoável/suficiente (Leal Jr., 2011).

4 METODOLOGIA

4.1 Método Qualitativo – Referencial teórico

O presente trabalho foi uma pesquisa de campo com abordagem qualitativa, entendida como aquela capaz de incorporar as questões do significado, do simbólico, da subjetividade e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações, e às estruturas sociais, sendo essas últimas tomadas tanto no seu advento quanto transformação, como construções humanas significativas. O universo das investigações qualitativas é o cotidiano e as experiências do senso comum, interpretadas e re-interpretadas pelos sujeitos que as vivenciam (Minayo, 2013). Dejours vai dizer que “não é possível quantificar a vivência, que é em primeiro lugar qualitativa” (Dejours, 1994).

O qualitativo, como conceito alternativo às formas de quantificação que têm predominado no desenvolvimento das ciências, constitui via de acesso a dimensões do objeto inacessíveis ao uso que em nossa ciência se tem feito do quantitativo (Gonzalez Rey, 2005).

Esse tipo de método que tem fundamento teórico, além de permitir desvelar processos sociais ainda pouco conhecidos referentes a grupos particulares, propicia a construção de novas abordagens, revisão e criação de novos conceitos e categorias durante a investigação (Minayo, 2013). Por se tratar de um recorte com uma população específica, em um momento também específico, o método qualitativo não permite generalizações. Isso vai ao encontro da singularidade ressaltada pela abordagem ergológica, que está presente em todas as situações de trabalho e, por isso, atravessa todos os conceitos ergológicos que serão discutidos neste trabalho.

O método qualitativo ganha força frente a novas concepções de conhecimento, que permitem sair do princípio estreito da “objetividade”, e são exemplificadas pelas palavras de Morin (1998) citado por Gonzalez Rey:

Assim, o conhecimento está ligado, e todos os lados à estrutura da cultura, à organização social, à práxis histórica. Ele não é só condicionado, determinado e produzido, mas é também condicionante, determinante e produtor (o que demonstra de maneira evidente a aventura do conhecimento científico) (Morin, 1998 *apud* Gonzalez Rey, 2005, p. 135).

A epistemologia qualitativa é um esforço na busca de formas diferentes de produção de conhecimento que permitam a criação teórica acerca da realidade plurideterminada, diferenciada, irregular, interativa e histórica, que representa a subjetividade humana. Não se orienta para

produção de resultados finais que possam ser tomados como referências universais e invariáveis sobre o estudado, mas à produção de novos momentos teóricos que se integrem organicamente ao processo geral de construção de conhecimento (Gonzalez Rey, 2005).

Nesse sentido, e ainda considerando as particularidades do nosso objeto de estudo, acreditamos que “apreender e compreender as relações de trabalho exige mais que a simples observação, sobretudo, exige uma escuta voltada para quem executa o trabalho” (Lancman, 2008).

Neste enfoque, utilizamos as representações dos trabalhadores, conforme abordado por Ferreira e Fernandes (2015), para os quais a ótica dos trabalhadores consiste em representações do mundo do trabalho, construídas pelos sujeitos, que se caracterizam pelas redes de propriedades, de conceitos, de saberes, de *savoir-faire*, de crenças, de sensações vivenciadas, de sentimentos de bem-estar e mal-estar, de expectativas.

Os dois atributos essenciais e interdependentes dessas representações são os seguintes: (a) elas são produtos das vivências dos trabalhadores, ou seja, são construídas, estruturadas e selecionadas no curso da história do sujeito com base em sua formação, sua experiência e suas necessidades de ação; e (b) elas constituem o processo orientador da atividade, ou seja, são elaborações individuais e finalísticas por intermédio das quais o sujeito constrói e estrutura seus conhecimentos, saberes e *savoir-faire* no contexto de suas interações com o meio visando compreender, descrever e agir sobre ele, utilizá-lo ou transformá-lo; tal dinâmica implica em transformações do próprio sujeito (Ferreira; Fernandes, 2015).

4.2 Local da pesquisa

O local da pesquisa será Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região, Minas Gerais. O Tribunal Regional do Trabalho é uma instituição pública federal, presente em todos os estados brasileiros. O TRT da 3ª Região conta com 158 varas do trabalho, totalizando 4.818 trabalhadores. Sendo estes 4.534 servidores e 284 magistrados. A Justiça do Trabalho pertence ao Poder Judiciário. Sua competência está prevista no art. 114 da Constituição da República e abrange as ações oriundas das relações de trabalho (CNJ, 2013).

Segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas (Brasil, 1998), a Justiça do Trabalho tem como competência dirimir conflitos decorrentes da relação de trabalho e não somente das

relações de emprego. A relação de trabalho tem caráter genérico e envolve, além da relação de emprego, a relação do trabalho autônomo, do trabalho temporário, do trabalho avulso, da prestação de serviço, dentre outros.

A Justiça do Trabalho julga ações da relação de trabalho, de exercício do direito de greve, sobre ação sindical, de indenização por dano moral e patrimonial decorrentes da relação de trabalho e ações de penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos fiscalizadores (BRASIL, 1998). Concluindo, a atividade de trabalho analisada refere-se à proteção de outros trabalhadores e envolve complexas relações de poder.

No âmbito do TRT da 3ª Região, a implementação do processo judicial eletrônico se iniciou em setembro de 2012 e a conclusão da sua implantação em 100% das varas está prevista para 03/12/2015.

4.3 Participantes

Por se tratar de uma organização com atividade-fim no âmbito jurídico, o TRT possui funcionários com formação em Direito, que são denominados magistrados, e funcionários na área técnico-administrativa, que são denominados servidores da instituição. Moreira (2007), ao analisar as representações sociais em uma instituição jurídica pública ressaltou que a organização possui uma marcante divisão entre servidores e magistrados. A estrutura organizacional e as atividades dos servidores estão definidas em lei. Os magistrados, por outro lado, por gozarem de autonomia funcional e administrativa, têm a possibilidade de maior flexibilidade em sua atuação. Além disso, as decisões acerca dos direitos e deveres dos servidores são tomadas pelos magistrados que compõem a administração superior da organização.

O conhecimento científico, a partir do ponto de vista qualitativo, não se legitima pela quantidade de sujeitos a serem estudados, mas pela qualidade de sua expressão. A expressão individual do sujeito adquire significação conforme o lugar que pode ter em determinado momento para a produção de idéias por parte do pesquisador. A informação expressa por um sujeito concreto pode converter-se em um aspecto significativo para a produção de conhecimento, sem que tenha de repetir-se necessariamente em outros sujeitos (Gonzalez Rey, 2005).

Assim, a eleição dos participantes seguiu critério de acessibilidade, tendo em vista a disponibilidade dos mesmos em conceder a entrevista, e também por meio da indicação dos

secretários das varas, gestores das unidades. Os participantes do presente trabalho eram servidores de sete varas do trabalho de dois municípios da 3ª Região, Minas Gerais, que já contam com o processo judicial eletrônico em todas as suas fases há cerca de dois anos. O número de entrevistados seguiu critério de saturação, considerando a diversidade e a intensidade das informações necessárias para o trabalho (Minayo, 2013), sendo que houve um mínimo de dois servidores por vara. Os magistrados procurados não tiveram disponibilidade de tempo para conceder entrevista durante o período de realização da pesquisa.

4.4 Coleta de dados

O projeto de pesquisa foi enviado para apreciação da Diretoria-Geral do órgão escolhido em setembro de 2014. Após a autorização dada, foram realizadas visitas às unidades selecionadas para participar da pesquisa e o projeto foi apresentado aos secretários das varas, responsáveis pela gestão das unidades, assim como aos trabalhadores presentes. Os secretários foram convidados a participar e a sugerir trabalhadores com interesse em conceder entrevista sobre o tema da implementação do processo judicial eletrônico.

As entrevistas foram agendadas pessoalmente em visitas às unidades ou por telefone. Foram realizadas nas unidades de referência de cada servidor, em sala fechada, para garantir a privacidade dos entrevistados.

Os participantes receberam explicações sobre a pesquisa e, caso concordassem em participar, assinavam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 1). Não houve recusas à participação após o convite.

Foram realizadas 14 entrevistas, entre dezembro de 2014 a março de 2015. As entrevistas foram gravadas e depois transcritas para análise.

O roteiro de entrevistas semi-estruturado (Apêndice 1) abordou aspectos da percepção do trabalho, além da concepção de saúde, representações sobre a relação saúde e trabalho e sobre as alterações vivenciadas no processo de trabalho com a implementação do processo judicial eletrônico. A escolha de um roteiro semi-estruturado se deu pelo fato de que o potencial de uma pergunta não terminar em seus limites, mas se desenvolver durante os diálogos que se sucedem. Esse diálogo não representa só um processo que favorece o bem-estar emocional dos sujeitos que

participam da pesquisa, mas é fonte essencial para o pensamento e, portanto, elemento imprescindível para a qualidade da informação produzida (Gonzalez Rey, 2005).

Entrevista, tomada no sentido amplo de comunicação verbal, e no sentido restrito de coleta de informações sobre determinado tema científico, é a estratégia mais usada no processo de trabalho de campo. As entrevistas podem ser consideradas conversas com finalidade (Minayo, 2013).

É importante lembrar também que a entrevista, como forma privilegiada de interação social, está sujeita à mesma dinâmica das relações existentes na própria sociedade. Assim, as relações pesquisador-pesquisado são uma condição para o desenvolvimento das pesquisas nas ciências humanas e o interativo é uma dimensão essencial do processo de produção de conhecimentos, um atributo constitutivo do processo de estudo dos fenômenos humanos. A consideração dessa natureza interativa do processo de conhecimento implica compreendê-lo como processo que assimila os imprevistos de todo o sistema de comunicação humana, e também leva a reivindicar a importância do contexto e das relações entre os sujeitos que intervêm na pesquisa.

O lugar outorgado à comunicação no desenvolvimento metodológico da pesquisa qualitativa leva a atribuir uma posição diferente ao pesquisador e aos sujeitos pesquisados. O pesquisador, além de ser um sujeito participante, converte-se em sujeito intelectual ativo durante o curso da pesquisa, produzindo idéias à medida que surgem elementos no cenário da pesquisa, as quais confronta com os sujeitos pesquisados, em um processo que o conduz a novos níveis de produção teórica. (Gonzalez Rey, 2005).

Schutz (1979) *apud* Minayo (2013) propõe algumas atitudes do pesquisador no campo: (a) colocar-se no mundo dos entrevistados, buscando entender os princípios gerais que seguem na sua vida cotidiana para organizar suas experiências, particularmente as de seu universo social. Desvendar essa lógica é condição preliminar da pesquisa; (b) manter uma perspectiva dinâmica, que ao mesmo tempo leve em conta a relevância dos atores sociais e tenha em mente o conjunto de indagações trazidas por eles, a partir de sua abordagem teórica; (c) abandonar, na convivência, uma postura externa do cientista, entrando na cena social dos entrevistados como uma pessoa comum que partilha do cotidiano; (d) adotar no campo uma linguagem do senso comum própria dos atores sociais que observa (Minayo, 2013).

Neste sentido, têm-se as particularidades da posição da pesquisadora na instituição. Tratando-se de uma servidora do TRT da 3ª Região, assim como os entrevistados, a inserção no campo se deu de forma mais facilitada, do ponto de vista dos contatos e acesso ao campo. Também podemos considerar que a pesquisadora foi vista como uma colega pelos indivíduos da pesquisa, o que pode ter facilitado a abertura dos mesmos em discutir sobre seu trabalho. Porém, do ponto de vista contrário, esta mesma posição interna pode ter inserido um viés nas respostas às entrevistas, uma vez que os entrevistados entendessem que o setor de saúde do Tribunal, local de trabalho da pesquisadora, esperava receber determinadas respostas sobre o tema abordado.

Com relação à questão da objetividade, opondo-se ao impressionismo, Cicourel (1969) *apud* Minayo (2013) comenta que quanto maior é a participação do observador, maior é o risco de seu envolvimento, mas, também, maior é a possibilidade de que consiga penetrar na chamada “região interior” do grupo. Se a participação mais profunda dificulta o teste de hipóteses, em contraposição, pode desvendar os códigos do grupo e seus significados mais íntimos. Esse autor ressalta que o controle da objetividade dos dados obtidos deve ser feito mediante revisões críticas do trabalho de campo, explicitação dos procedimentos adotados e dos diferentes papéis representados pelos membros do grupo pesquisado e pelo próprio pesquisador (Minayo, 2013).

Além das entrevistas, a análise de documentos básicos (ex: história, missão, números), a maioria deles presente no *site* do órgão, possibilitou delinear informações essenciais de contextualização e do perfil institucional que caracterizou o campo da pesquisa.

4.5 Análise dos dados

Segundo Gonzalez Rey (2005), um dos princípios que apóiam a abordagem qualitativa é que o conhecimento é uma produção construtiva-interpretativa, isto é, o conhecimento não é uma soma de fatos definidos por constatações imediatas do momento empírico. Seu caráter interpretativo é gerado pela necessidade de dar sentido a expressões do sujeito estudado, e essa interpretação é um processo em que o pesquisador integra, reconstrói e apresenta diversos indicadores obtidos durante a pesquisa, os quais não teriam nenhum sentido se fossem tomados de forma isolada, como constatações empíricas.

Essa interpretação não é um processo de redução da riqueza e diversidade do objeto estudado a categorias preestabelecidas, invariáveis dos marcos teóricos adotados, mas, ao

contrário, a teoria está presente como instrumento a serviço do pesquisador em todo o processo interpretativo, constituindo um dos sentidos do processo de produção teórica.

As categorias são instrumentos do pensamento que expressam não apenas um momento do objeto estudado, mas o contexto histórico-cultural em que esse momento surge como significado e, com ele, a história do pesquisador, que é elemento relevante na explicação de sua sensibilidade criativa. O pesquisador produz pensamento não somente a partir de sua posição diante do outro, mas também a partir de sua posição diante de si mesmo.

A teoria, como produção do pensamento, gera suas necessidades, que conduzem a categorias e construções que têm sentido quando em relação ao corpo teórico em seu conjunto. A teoria representa um processo vivo, em desenvolvimento e construção, e não um marco acabado e estático, em relação ao qual têm de adquirir sentido de forma direta as mais diferentes informações procedentes do momento empírico. Chama-se atenção ao processo de construção do conhecimento no momento empírico, momento mesmo de confrontação e desenvolvimento da teoria. O pesquisador desenvolve suas idéias dentro do marco de uma teoria concreta ao mesmo tempo em que conserva uma margem aberta a discrepâncias e zonas de contradição entre seus pensamentos e a teoria, o que se converte em fonte de desenvolvimento para ambos (Gonzalez Rey, 2005).

Na opinião do autor, a significação do empírico no nível teórico resulta de uma cuidadosa e ampla elaboração das idéias e fatos procedentes do empírico, ou seja, resulta de um processo de construção teórica.

Isso posto, justifica-se que neste trabalho, a escolha do referencial teórico se deu durante o processo de trabalho de campo, onde foi estabelecida a construção de eixos relevantes de conhecimento dentro do cenário em que pesquisamos o problema.

Gonzalez Rey, em 1997, introduz o conceito de “indicador” para designar aqueles elementos que adquirem significação graças à interpretação do pesquisador. O indicador não determina nenhuma conclusão do pesquisador em relação ao estudado, representa apenas um momento hipotético no processo de produção da informação. O indicador está sempre associado a um momento interpretativo irreduzível ao dado (Gonzalez Rey, 2005).

A produção de indicadores e a de categorias são processos interrelacionados, pois, se as idéias associadas com o desenvolvimento dos indicadores não se expressa em categorias, o processo gerador de teoria sobre o qual repousa o curso da pesquisa corre o risco de interromper-

se e levar ao círculo vicioso de reiteração do conhecido (Gonzalez Rey, 2005). Desta maneira, foi construído um quadro com o conteúdo das entrevistas (Apêndice 2).

Foi realizada a análise de conteúdo, conforme proposta por Gonzalez Rey (2005), orientada para a produção de indicadores sobre o material analisado que transcendem a codificação e o convertem em um processo construtivo-interpretativo. Essa forma de análise de conteúdo é aberta, processual e construtiva e não pretende reduzir o conteúdo a categorias concretas restritivas.

4.6 Aspectos Éticos

Os participantes receberam explicações sobre a pesquisa e, caso concordassem em participar, assinavam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 1).

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Pesquisas René Rachou da Fundação Oswaldo Cruz em 05/11/2014 sob número CAAE 37358814.5.0000.5091.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 Caracterização dos participantes

Foram entrevistados quatorze servidores, sendo nove mulheres e cinco homens. Quanto ao estado civil oito eram casados, cinco solteiros e um divorciado. Quanto ao cargo ocupado no TRT, cinco eram analistas (cargo com exigência de ensino superior completo) e nove técnicos (cargo com exigência de ensino médio completo). Considerando o grau de escolaridade, haviam nove graduados em Direito, quatro graduados em outras áreas, sendo oito com pós-graduação, e apenas um sem curso superior. O tempo de serviço no tribunal variou de 2 a 28 anos, sendo escalonados em <5 anos – 6; entre 15-20 anos – 3; >20 anos – 5. A média de idade dos entrevistados foi de 40,4 anos.

5.2 O trabalho prescrito – Processo de Trabalho

“Oh, como diz lá no nosso Tribunal, nossa missão ‘Solucionar os Conflitos’. Agora, a nossa essência... Se existe o Processo é porque houve um conflito, bem ou mal houve um conflito. Se a pessoa trouxe os conflitos para o Judiciário é onde ela espera uma resposta.”. (E8)

Segundo Rodrigues (s.d.) é natural que as pessoas vivam em sociedade, e assim, é natural que existam conflitos. Estes conflitos ocorrem quando mais de uma pessoa se interessa pelo mesmo bem da vida.

“Bem da vida” é a expressão que significa tudo (coisas, pessoas, etc) que possa ser objeto de aspirações, pretensões de seres humanos, pessoas jurídicas, entes despersonalizados.

Surgindo, assim, a colisão de duas ou mais pessoas sobre o mesmo objeto de interesse, e não concordando em se conciliarem, a solução deste conflito – tornado impasse – diretamente por cada uma delas impor ainda mais violência e injustiça na vida em sociedade. Além de sempre prevalecer o mais forte, a resolução de conflitos pela violência acaba gerando vários outros conflitos e envolvendo cada vez mais pessoas.

Em sua evolução, a humanidade optou por impedir, ao máximo, a solução direta destes conflitos sem conciliação pelas partes envolvidas, preferindo que o próprio Estado, através de uma de suas funções – a judiciária, resolvesse, imparcialmente, o conflito que se tornou impasse.

Porém, sendo um terceiro imparcial, que não participou dos fatos, o Judiciário não consegue, de antemão, afirmar qual das partes conflitantes tem razão, e contra qual deve impor sua força. Apenas no final de um rigoroso caminho de apuração de fatos e aferição do direito - que conhecemos por “processo” – é que poderá, enfim, afirmar quem estava com a razão (ou quem realmente “tinha o direito”) em determinada disputa.

Quando alguém exerce o direito de ação (ou seja, “processa” o outro), exerce tal direito perante o Judiciário, que é o poder estatal especializado no atendimento desta demanda social. Na prática, este direito de ação exercido se materializa em um “caderno”, cheio de folhas, ou até de vários volumes, aos quais temos acesso físico. Também é chamado de “processo” ou autos: um conjunto de peças processuais, produzidas pelas partes, servidores, magistrados e outros, que, juntamente com as capas, formam o citado “caderno” (Rodrigues, s.d.).

“Eu sou nova no Tribunal, eu cheguei quase junto com o PJe, então pra mim foi ótimo. Eu recebi muito bem, não ter mais que carregar Processo, cheirar ou respirar ácaro; é bom demais”. (E7)

Porém, o processo judicial eletrônico modifica esta realidade. Com o PJe, ou autos, este “caderno” que costumava-se folhear para entender e resolver a ação movida por uma pessoa contra a outra, continua existindo, mas não no mundo físico: passa a existir eletronicamente e somente pode ser acessado através do monitor de um computador, e, mesmo assim, desde que este computador esteja ligado na rede mundial de computadores, a Internet. Cada ação continua a ter um número próprio, porém, não é possível mais tocar ou mover seus autos, estes ficam, a partir de agora, “estacionados” em certos pontos do sistema eletrônico PJe, aguardando a atuação dos servidores e magistrados.

Existe um sistema geral para tomada de decisões cotidianas, que é válido para cada ato que se pratique em um processo. Este sistema precedeu o PJe e continua válido mesmo após sua implementação. Em breve sistematização dos quatro institutos que merecem destaque neste sistema, temos que:

As partes, em um processo, têm direito ao **contraditório**, com **ampla defesa**, a fim de que, tendo elas apresentado ao juiz todos os argumentos e provas, este possa chegar a uma decisão o mais justa possível. Para que o contraditório se desenvolva adequadamente, deve-se dar **publicidade** aos atos processuais que possam afetar o convencimento do juiz. Se for desrespeitado o direito ao contraditório, através de atos que violem as normas processuais, isto poderá acarretar na declaração de **nulidade** do ato processual, que então perde seus efeitos. Porém, a nulidade somente é declarada caso a parte que seja prejudicada pelo ato a argua, a tempo e modo. Não o fazendo a tempo, ocorre a preclusão. Aliás, a preclusão limita o contraditório, impedindo que se estenda indefinidamente, de modo que os atos praticados pelas partes, após o momento permitido, não são conhecidos pelo juiz. Importante salientar que a lei 11.419/06 (Brasil, 2006) alterou sensivelmente a contagem de prazos para os processos que tramitam eletronicamente (Rodrigues, s.d.).

O sistema processual foi projetado para que cada ação sempre “caminhe” adiante em busca do seu destino (a solução do conflito); e, em regra, não se permitem paradas nem retornos. O PJe não altera o caminho (fluxo) do Processo de Trabalho, não revoga as normas processuais constitucionais e infraconstitucionais, não muda as coisas: apenas a maneira como são feitas.

Ao longo do fluxo do processo, algumas situações fazem a ação parar e aguardar que o servidor selecione qual caminho será tomado para o processo prosseguir. Estas decisões, tomadas pelo servidor, serão resultado de diretrizes de funcionamento da Secretaria da Vara, passadas pelo magistrado, de acordo com as posições jurídicas deste (Rodrigues, s.d.).

Gomes Júnior et al (2015) descrevem as atividades exercidas nas secretarias de varas do trabalho, que têm início quando as petições, instrumento pelo qual o interessado invoca a atividade jurisdicional, são distribuídas para as varas pelo setor de distribuição. Este setor impacta o trabalho, pois, a distribuição das petições, sendo feita aleatoriamente, não leva em consideração o número de processos em andamento em cada unidade.

Após a distribuição, ocorre a autuação do processo, que consiste em receber um requerimento ou papel que envolva uma decisão administrativa e prepará-lo para a tramitação interna. A reclamada será citada ou notificada para comparecer à audiência e apresentar a defesa. O advogado apresenta a defesa e é marcada a audiência inicial.

Durante a audiência, depois de qualificadas as partes e verificados todos os presentes, o juiz deve propor a conciliação do litígio. Vencida esta etapa, não havendo acordo, a reclamada

deve apresentar a sua contestação, que pode ser escrita ou oral. A defesa não pode ser apresentada antes da proposta de conciliação. A contestação deve ser acompanhada de todos os documentos pertinentes (artigo 467 da CLT, Brasil, 1998).

Ao final da audiência, o juiz irá designar a audiência de instrução, saindo as partes desde já intimadas, e determinará o prazo para o reclamante se manifestar em sede de réplica às argumentações da contestação e documentos juntados.

“Então a gente precisa ter muito cuidado, às vezes a agilidade de mexer pra você não despachar no lugar errado, porque às vezes você está despachando e chega alguém no balcão, então você tem que tomar muita atenção, tem que tomar muito cuidado”. (E2)

O despacho é a decisão administrativa sobre o pedido inicial. Os servidores da secretaria de vara elaboram esses despachos e encaminham para apreciação do juiz. Se o magistrado estiver de acordo, ele assina e prossegue o processo. Caso contrário, o despacho é mandado de volta para a secretaria fazer as alterações necessárias. Para elaborar o despacho o servidor deve levar em consideração o perfil do juiz e o modo como ele costuma julgar os processos. Além disso, o servidor deve ser, por lei, preciso e atinente à matéria do processo.

“É muito importante porque eu percebo, pelo menos eu tenho pra mim que o que eu faço aqui tem um sentido, na medida em que começa um processo, a gente vê o processo judicial, a gente vê ele começar, vê ele ter uma decisão, a gente vê ele terminar, seja com um pagamento de quem quer que seja, ou seja arquivando o processo, isso me satisfaz porque eu vejo que meu trabalho tem um resultado, eu vejo resultado do meu trabalho”. (E1)

Após o despacho e publicação, o processo é encaminhado ao arquivo. As condições básicas para o arquivamento são as seguintes: numeração de folhas na sequência correta e existir um despacho decisório. Após as verificações, a unidade que encaminhar o processo ao Arquivo fará a última informação, colocando a expressão “arquive-se”, acompanhada do tipo de despacho

que recebeu, data, carimbo e assinatura da chefia (secretário da vara) ou nível hierárquico igual ou superior (Figura 1) (Gomes Júnior et al, 2015).

O direito está inserido dentro do campo jurídico com toda a sua lógica interna, onde se busca de forma permanente o acúmulo da capital jurídico, o que, para Bourdieu (2003), implica em legitimar os valores inerentes aos conflitos com regras fundadas no formalismo. Agentes e instituições criam códigos próprios, com toda a ritualização dos seus trâmites e ações, transitando entre as liturgias realizadas, por exemplo, do início do boletim de ocorrência até o julgamento e seus resultados.

“(...) a primeira competência eu acho que é conhecer direito do trabalho e direito processual do trabalho a fundo. Quanto mais a pessoa conhece, melhor é a tramitação dos processos”. (E1)

A fala da entrevistada evidencia que o engajamento com o trabalho, na busca de melhor tramitação do processo, exige conhecimento jurídico e processual.

As disputas no meio jurídico se fundamentam na separação entre profissionais e não-profissionais, onde a racionalização constante delega poderes autônomos, impondo um sistema jurídico próprio inteligível para seus agentes e sujeitando a sociedade a sanções produzidas por esses códigos. Sua universalidade é corroborada por justificativas morais, o que reforça tanto a idéia de neutralidade como a junção entre ciência e ética, criando uma fronteira entre os que pertencem e os excluídos desse campo (Santos, 2011).

A constituição de uma competência propriamente jurídica, mestria técnica de um saber científico frequentemente antinômico das simples recomendações do senso comum, leva à desqualificação do sentido de equidade dos não especialistas. . . O desvio entre a visão vulgar daquele que se vai tornar “justiciável”, quer dizer, num cliente, e a visão científica do perito, juiz, advogado, conselheiro jurídico, etc, nada tem de acidental; ele é constitutivo de uma relação de poder (Bourdieu, 2003).

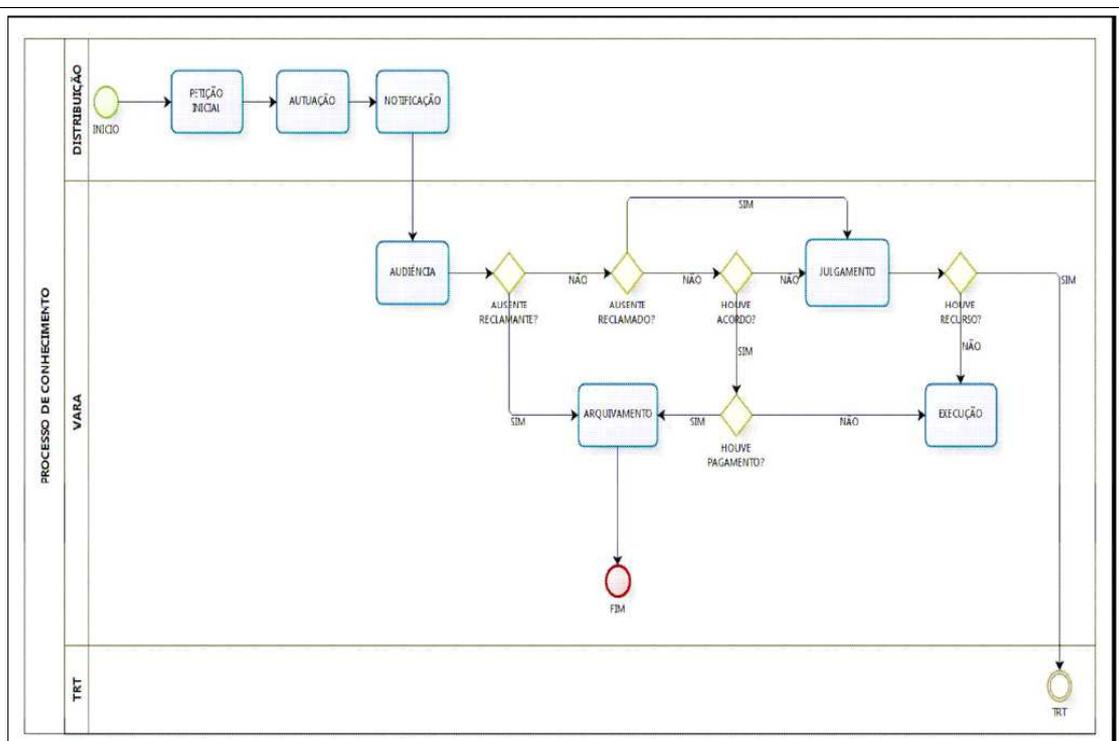
A crítica feita por Bourdieu ao Direito é de que o interesse do campo jurídico não está na eficiência jurídica ou na justiça social, mas sim na crença no formalismo do Direito. A *illusio* do campo jurídico significa reconhecimento tácito dos valores que se encontram em disputa no jogo e o domínio de suas regras (Madeira, 2007).

Para Bourdieu, o capital simbólico adquirido pelos agentes desse campo e seu poder decisório representam a palavra pública enunciada em nome de todos, veredicto que resolve os conflitos reconhecidos universalmente, não havendo recusa na sua posição tomada fora da arena jurídica. É dado à autoridade jurídica o ato de nomeação, que é simbólico e com efeitos mágicos, tendo êxito porque está atrelado à realidade (Santos, 2011). No campo jurídico, o formalismo jurídico é a base pela qual os agentes e as instituições jurídicas constroem o monopólio do uso do Direito. Toda a legitimação das decisões se dá na crença em sua neutralidade, universalidade e justiça (Madeira, 2007).

Bourdieu entende que a ação jurídica está diretamente relacionada com o poder, quer seja na concorrência entre os profissionais da área, quer seja naqueles que necessitam da justiça para defesa de seus interesses. Há nessa universalização, racionalização e neutralização um favorecimento a agentes sociais que conseguem deter um poder na sociedade, quer seja econômico, quer seja em capital simbólico, tendendo a impor para si uma representação de normalidade ou de patológicas àquelas que se apresentam como diferentes. Mas, para que esse poder seja legitimado, é preciso que se mantenha desconhecido seu funcionamento, consagrando setores dominantes a partir da naturalização de práticas e regras. Nesse aspecto, é decisivo o papel do ritual no campo jurídico, sendo um definidor na separação social, consagrando uma ordem estabelecida, autorizando os agentes a representar a coletividade, desencorajando a transgressão da ordem. Daí identificar nos rituais e todas as liturgias seu poder simbólico, quer seja na abordagem policial, quer seja nas audiências, quer seja no tribunal de júri (Santos, 2011).

A codificação do Direito é uma forma de evitar as situações potencialmente perigosas para o campo jurídico, servindo como mecanismo de estabilidade do sistema, permitindo a estabilidade no interior do campo e sua apresentação como autônomo e necessário à sociedade. Segundo Bourdieu, as regras que aparecem como neutras, necessárias à administração da justiça contribuem para que o campo permaneça estável quanto às distribuições de poder em seu interior. Portanto, Bourdieu vê o direito como uma forma de violência simbólica, permitindo que práticas de violência e dominação sejam legitimadas, convenientes e necessárias. (Madeira, 2007).

Figura 1 Fluxograma da fase de conhecimento (da distribuição até a sentença)



Fonte: Brasil, 2011.

5.3 Sentido do trabalho

O sentido do trabalho está atravessado por diversos valores morais e subjetivos construídos social e historicamente. Nas entrevistas realizadas, o trabalho é visto como importante para os próprios trabalhadores e para a sociedade, reconhecido como fonte de sustento, de sentido e de realização pessoal.

“O trabalho na vida de qualquer um já é uma coisa muito importante, faz parte do ser humano mesmo, do seu crescimento pessoal, da sua relação com os seus colegas, então eu acho importantíssimo. Faz parte da minha vida mesmo”. (E4)

“Eu sempre tive comigo que o trabalho dignifica o homem, e todo homem precisa do trabalho. Pode ser o trabalho mais simples como pode ser

aquele...; não precisa ser o ganho financeiro, mas a pessoa se sentir útil. Isso é importantíssimo nessa condição humana do trabalho”. (E8)

Daniele Linhart (2015) descreve o trabalho como o “cordão umbilical” que liga o indivíduo à sociedade. É através do trabalho que as pessoas se inserem no seu contexto como cidadãos.

“O tribunal na minha vida tem uma repercussão muito grande, porque é daqui que eu tiro meu sustento, que eu sustento a minha família”. (E2)

No último relato há uma associação direta do sentido do trabalho com a remuneração. Sabemos que o trabalho no nosso modelo produtivo não garante condições de produzir para si, mas passa a dar condições de adquirir um salário para comprar o necessário a nossa sobrevivência (Triginelli, 2011). Antunes (2002, p.126) pontua: “o que deveria se constituir na finalidade básica do ser social – a sua realização no e pelo trabalho – é pervertido e deturpado. O processo de trabalho se converte em meio de subsistência”.

“Agora, até a questão do trabalho você tem que fazer o que gosta. Até pelo concurso público a regra é que as pessoas fazem o concurso público basicamente por dois motivos... Querem a estabilidade e a aposentadoria. Eles visam a garantia, a estabilidade, e quando começam a executar as tarefas nem sempre gostam, mas também nunca pedem pra sair; é aquela questão de sobrevivência”. (E8)

“Por enquanto é a questão financeira. A questão de realização pessoal ainda não tem”. (E13)

Especialmente no serviço público, muitas vezes a garantia de bom salário e estabilidade financeira são os motivos de escolha e permanência na instituição. Desconsidera-se até a possibilidade de realização pessoal pelo trabalho.

“É muito importante porque eu percebo, pelo menos eu tenho pra mim que o que eu faço aqui tem um sentido, na medida em que começa um processo, a gente vê o processo judicial, a gente vê ele começar, vê ele ter uma decisão, a gente vê ele terminar, seja com um pagamento de quem quer que seja, ou seja arquivando o processo, isso me satisfaz porque eu vejo que meu trabalho tem um resultado, eu vejo resultado do meu trabalho”. (E1)

O processo judicial do trabalho, ferramenta e objeto da ação destes trabalhadores, é considerado a razão de seu esforço, e vinculado à elaboração do sentido. Observamos as dramáticas da atividade até no que parece banal na mesma, a atividade em si.

O relato nos sugere que o acompanhamento do ciclo completo do ato de trabalho, no qual o trabalhador tem o controle sobre todas as etapas de produção e tem contato com o resultado final, seja fundamental para o reconhecimento de sua importância.

Com a implantação do modelo burguês de organização social, o trabalho aparentemente perde a sua finalidade emancipatória e passa a ser estranho a quem o desenvolve, ao afastar o trabalhador do produto final de seu trabalho. Para o capital, se faz necessário possuir o controle do processo de trabalho (Triginelli, 2011).

O sentido encontrado no trabalho pode mediar e interferir a avaliação de demandas e custos, como ilustra as afirmações dadas à solicitação de definição de seu trabalho:

“Eu acho que é um trabalho árduo, mas é um trabalho importante, relevante”. (E1)

“Eu tenho uma questão... Eu adoro o que eu faço! Eu sobrevivi no Tribunal esses anos todos porque eu sempre fiz o que gosto, aquilo que eu gosto e estou sempre procurando melhorar”. (E8)

Ressaltamos o verbo sobreviver na fala do entrevistado, pois o termo costuma ser usado em nossa cultura quando se trata de viver apesar de traumas, tormentas, dificuldades. Entendemos que fazer o que gosta permitiu esse servidor superar as dificuldades e sofrimentos impostos pelo trabalho, mais uma vez exemplificando as dramáticas e usos de si presentes na atividade.

Daniele Linhart (2015), nos conta que ao avaliarem seu trabalho, os trabalhadores diferenciam o que é cansativo e fatigante do que é penoso. A carga e demanda de trabalho podem ser cansativas, sem necessariamente serem penosas, sendo aceitáveis como parte do trabalho. Duas coisas são identificadas mais frequentemente como penosas: regras e protocolos a serem seguidos, vindos hierarquicamente de cima de forma arbitrária, que respondem a questões da gestão e não a regras do ofício, muitas vezes confrontando com valores pessoais dos trabalhadores; e mudanças constantes que retiram dos empregados a segurança no seu saber-fazer e os colocam em situação de necessidade de aprendizado constante.

O significado do trabalho para nossos entrevistados tem forte relação com seu papel social. Ressaltam a relevância de serem servidores públicos, e mais ainda, de trabalharem com o acesso à Justiça.

“Significa muito. Nesses quatro anos e meio, quase cinco anos que eu tô como servidor público que eu venho aprendendo o que significa ser servidor público, que significa na verdade servir ao público, e a importância desse serviço de dar um serviço adequado, dar um serviço de qualidade às pessoas lá fora”. (E6)

“E pra sociedade, mais ainda, porque o trabalhador que é uma parte mais fraca na relação que ele tem com o empregador. Se o empregador, espontaneamente, descumpre as cláusulas do contrato de trabalho, a legislação trabalhista, o único lugar que a pessoa tem pra se socorrer é aqui. Se não for aqui ele vai ficar sem receber, porque ele não tem como obrigar o empregador, que é a parte mais forte economicamente, de pagá-lo, então ele tem que buscar a justiça pra poder ter essa reparação”. (E1)

“Eu acho que isso aí é a nossa missão. Acho que o foco primeiro é que a gente é servidor público, então a gente tem que prestar um serviço melhor possível, principalmente aqui na Justiça do Trabalho, porque a gente vê tanta carência das pessoas, principalmente do empregado... Acho que a gente tem que ter

bem consciente essa missão da gente, e me dá essa realização quando eu vejo que a gente pode fazer isso”. (E5)

A formulação marxista sobre as relações de trabalho diz que se estabelecem a partir da exploração do homem pelo próprio homem. Porém, esta relação entre capital e trabalho não é estática, sendo constantemente reproduzida sob novas condições. Evidencia a existência de um terreno da luta de classes constantemente renovado (Triginelli, 2011). Segundo Schwartz (2011b), as divisões do trabalho na história são a característica maior para a compreensão dos processos sociais; mal se vê como a análise histórica poderia se dar sem elas.

Nesse sentido, Schwartz (2007) também afirma que uma situação de trabalho contém as questões da sociedade. A perspectiva ergológica obriga unir permanentemente o micro e o macro, a partir do momento em que ela aponta o fato de que toda atividade de trabalho encontra escolhas, debates de normas e logo encontros de valores.

Especialmente no âmbito da justiça do trabalho, a consideração do macro-contexto sócio-econômico e cultural permeia as decisões tomadas no micro-contexto das atividades dos servidores. Suas tarefas consistem fundamentalmente em auxiliar as decisões jurídicas que reparam trabalhadores desfavorecidos pela forma de estruturação da divisão social do trabalho e das disputas de poder presentes no sistema capitalista de produção.

O serviço público, diferente dos serviços privados, está subordinado ao coletivo, portanto a um interesse maior que o interesse individual de cada cidadão, tem como finalidade a promoção do bem comum da coletividade. Isso traz um diferente senso de responsabilização, detectado por Botelho e Paiva (2011) em estudo no Tribunal de Justiça de Minas Gerais e nomeado de comprometimento organizacional. Os trabalhadores entrevistados consideram que o desempenho de suas atividades deve ser célere, almejar a perfeição e alcançar resultados positivos. Para isso, são necessários servidores comprometidos com o exercício de suas funções.

“Quanto mais ágil você é mais o processo corre rápido e ajuda a parte às vezes a receber os valores... É muito importante”. (E12)

A celeridade citada, que inclusive se encontra presente na missão e visão do TRT da 3ª Região, presente no Plano Estratégico do TRT-MG 2015-2020, implica nos servidores e

magistrados certo grau de “aceleração” de suas tarefas, reforçada pelo compromisso com suas atividades de promoção do bem comum da coletividade.

Missão: "Solucionar conflitos decorrentes das relações de trabalho de forma efetiva e **célere**, contribuindo para a harmonia social"

Visão: "Ser reconhecido na sociedade pela prestação da tutela jurisdicional dos direitos sociais de qualidade, **célere** e efetiva e pela excelência dos processos de gestão" (grifos nossos)

Este egrégio tribunal é inclusive reconhecido por números que o colocam acima da média nacional no que diz respeito ao desempenho do judiciário do Trabalho, já considerada a justiça mais ágil do país. Por exemplo, o prazo médio global entre o recebimento e o julgamento do recurso de 2º grau qualifica o TRT3 como "o mais célere do país em 2014", segundo o corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro do TST, João Batista Brito Pereira (TRT3, 2015). A celeridade é então cobrada hierarquicamente por todos os níveis, passando pelos órgãos superiores (CSJT e CNJ) à presidência, da presidência e diretoria-geral à magistrados e gestores, e por fim, destes aos demais servidores. Sendo assim, sentida por todos os envolvidos na atividade, independentemente de sua função.

Tal comprometimento destacado descreve formas de como as pessoas se comportam em relação a determinados alvos: “com comprometimento” seria o oposto de “descompromissadamente” e indicaria o grau de atenção, esforço, cuidado que a pessoa coloca ao realizar algo. Em certo sentido, o uso de comprometimento traz em si a noção de “algo que amarra, ata, une” o indivíduo a alguma coisa. (Botelho e Paiva, 2011).

Isso posto, temos que o comprometimento com a celeridade e com o próprio trabalho pode designar uma percepção de aumento da carga de trabalho. Jacques Leplat, citado por Schwartz (1998) fala que há claramente uma certa ansiedade, que vem adicionar-se à carga de trabalho nos postos, nascendo não da periculosidade das instalações, mas do temor de deixar de lado ações que foram programadas, parâmetros que deveriam ter sido levados em conta (Schwartz, 1998).

Ferreira e Fernandes (2015), ao estudarem a Qualidade de Vida no Trabalho em órgão do poder judiciário brasileiro também encontraram que a pressão excessiva por produção, com vistas

à celeridade necessária nos processos, associada a uma sobrecarga de atividades, era fator causador de mal-estar no trabalho. O tratamento feito às falas dos entrevistados pelo aplicativo Alceste, para análise de dados qualitativos, possibilitou que identificassem um núcleo temático intitulado “Sobrecarga, Cobrança e Pressão”.

5.4 O coletivo no trabalho

“Magistrado sozinho não faz nada e servidor sozinho não faz nada, é um conjunto”. (E8)

“O juiz ele não consegue fazer tudo sem o servidor, e da mesma forma os servidores muitos não conseguiriam fazer tudo; todo mundo precisa de todo mundo, então todo mundo tem a sua importância, e juntos como equipe é que a gente verdadeiramente consegue realizar esse serviço público, que outrora eu tinha falado, eficaz, com qualidade”. (E6)

As falas reforçam a importância de cada indivíduo dentro do contexto de um grupo de trabalho que se apóia mutuamente. Segundo Marx (1984), o trabalho com máquinas só funciona por meio de trabalho diretamente coletivizado ou comum. Ele diz que o caráter cooperativo do processo de trabalho torna-se uma necessidade técnica imposta pela natureza do próprio instrumental de trabalho (Marx, 1984, p. 440).

O aspecto cooperativo do trabalho dito imaterial não é imposto e organizado de fora, como ocorria em formas anteriores de trabalho, mas a cooperação é totalmente imanente à própria atividade laboral (Hardt, Negri, 2002, p. 314-315 *apud* Santos, 2012).

Uma entrevistada vincula a importância do seu trabalho ao grupo, e confere a esse grupo capacidade de influenciar, inclusive, a saúde de todos. Para Schwartz (1996), o trabalho tem valor porque é produtor ou matriz do “laço social”.

“A importância do meu trabalho para o tribunal, eu creio que como parte da engrenagem eu contribuo, porque na medida em que eu procuro fazer o meu

trabalho da melhor forma possível, com qualidade, ajudando o grupo, tanto que é um grupo que se destaca no tribunal”. (E2)

“O trabalho aqui é muito bom porque a vara é muito organizada, e o grupo é muito bom. Eu acho que isso influi muito, inclusive, na questão da saúde da gente não só emocional, mas também na saúde física. Pelo fato de ser uma estrutura organizada, fica mais fácil de você trabalhar. E quando o grupo é coeso, quando o grupo é entrosado, fica muito melhor de se levar isso. E aí eu acho que assim, é até mais fácil de você lidar com as suas dificuldades físicas às vezes aqui dentro”. (E2)

A inclusão de novas técnicas e tecnologias no trabalho, como a internet, possui intenções de transformação. Utilizar uma técnica supõe, por um lado, seguir operações predefinidas e, por outro lado, uma certa reinvenção local. Se temos uma organização que funciona bem e na qual introduzimos novos princípios técnicos, forçosamente isso vai criar laços, interseções, novas configurações: algo como novas tradições. A cada vez que há um novo princípio técnico a empregar, criam-se entidades coletivas para operá-los que jamais recobrem exatamente aquelas que tínhamos previsto de maneira dedutiva. São as chamadas “entidades coletivas relativamente pertinentes”, conceito introduzido pela ergologia (Schwartz, 2007).

(referindo-se a troca de conhecimentos entre colegas) “Sim, o tempo todo, principalmente no PJe. Eu falo assim que ele é muito dinâmico, rotina não existe. Cada dia muda uma coisa, então a gente descobre uma coisinha que pode facilitar um pouco o trabalho a gente já passa pra todo mundo. Essa troca é constante, e é quem despacha, quem cumpre, todo mundo tem essa... Para agilizar o serviço, diminuir o retrabalho... A gente trabalha muito nesse aspecto, porque quando você sabe só pra si talvez você melhore o seu, mas seu colega também pode saber uma coisa que você não sabe! Então quando isso é compartilhado, multiplica! Todo mundo sabe tudo, pelo menos todo mundo ali dentro daquele ambiente...” (E7)

As Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes (ECRP) revelam as relações entre o polo dos macro-territórios da gestão das atividades econômicas e da política, e o polo dos micro-territórios onde se processam as atividades humanas. As ECRP representam a dinâmica do viver comum, e governam os debates de valores entre o macro e o micro. Espécie de matrizes da história, são existentes em toda organização humana (Echternacht, 2008).

“Então aqui na Xª vara é assim, as coisas se encaixam, uns ajudam os outros, e trocam. Se eu não sei, eu falo assim: “oh gente, eu estou com um problema aqui”, até no meu computador, se eu estou com um problema, todos se movem pra poder ajudar”. (E2)

A denominação Entidades Coletivas refere-se à invisibilidade de suas fronteiras, na medida em que estas se revelam em coletivos mutantes, com contornos variáveis, independentes das configurações sociais pré-determinadas. São caracterizadas como relativamente pertinentes porque se referem a laços que se tecem no viver comum, a partir do compartilhamento de objetivos e valores, em uma permanente construção e reconstrução, condição da imprevisibilidade de sua dinâmica e de suas fronteiras, que são aquelas da atividade humana em um determinado momento. A configuração das ECRP ocorre em função, de um lado, dos valores socialmente compartilhados, valores estes não dimensionáveis, que fundamentam o viver comum; de outro, em função das necessidades de eficácia coletiva ou da construção das competências do viver (Echternacht, 2008, p. 53).

Todo ato de trabalho, quaisquer que sejam as aparências, só é possível se inserido em um coletivo que o autoriza e o enquadra. Marx, em O Capital (1984), chega mesmo a evocar a respeito do conteúdo do trabalho, um trabalhador coletivo, e diz que este possui mãos e olhos na frente e atrás. No caso de nossas entrevistas, esse coletivo é ilustrado como uma engrenagem:

“Aqui nós somos uma engrenagem, até me lembra muito o filme do Chaplin, Tempos Modernos, que aquela engrenagem, se você mentalizar, os dentes do mecanismo, eles vão se encaixando e vai rolando, vai rodando. Então aqui na 1ª vara é assim, as coisas se encaixam, uns ajudam os outros, e trocam”. (E2)

A referência ao filme Tempos Modernos (1936) de Charles Chaplin é muito intrigante, pois o filme focaliza a vida na sociedade industrial caracterizada pela produção com base no sistema de linha de montagem e especialização do trabalho, sendo considerado uma forte crítica

ao capitalismo e às duas formas de organização de produção industrial do início do século XX: o taylorismo e o fordismo. Ambos os sistemas tinham como intenção retirar do trabalhador sua autonomia ao promover a divisão do trabalho, a padronização dos movimentos dos trabalhadores e buscar determinar tarefas a serem executadas de maneira rígida, cronometrando os tempos satisfatórios visando à maximização da produção e do lucro.

A entrevistada faz analogia às engrenagens presentes no filme para explicar como ela percebe a cooperação entre os pares e a formação do coletivo. Aí se encontra o ponto de interesse na fala, por sua forte contradição, pois segundo Taylor:

Análise cuidadosa nos mostrou que, quando os trabalhadores estão reunidos, tornam-se menos eficientes do que quando a ambição de cada um é pessoalmente estimulada; que quando os homens trabalham em grupo sua produção individual cai invariavelmente ao nível, ou menos abaixo do nível, do pior homem do grupo; e que todos pioram em vez de melhorarem o rendimento com a colaboração. (Taylor, 1970, p.77).

Então, a recorrência do termo engrenagem nas entrevistas nos leva a refletir sobre como o trabalho virtual remete aos trabalhadores a mesma sensação de opressão das fábricas de produção em série. Podemos pensar que a cobrança por prazos e metas se assemelhe ao ritmo de trabalho fabril. Além disso, a divisão das tarefas, como cumprir e despachar, pode evocar o trabalhador parcial, conforme define Marx (1984). Em suas palavras:

“O hábito de exercer uma função única limitada transforma-o naturalmente em órgão infalível dessa função, compelindo-o à conexão com o mecanismo global a operar com a regularidade de uma peça de máquina” (Marx, 1984, p. 401).

Essa importância dada ao coletivo é reforçada pela queixa de trabalharem com um quadro incompleto de servidores no setor. Algo também constatado pelo estudo de Ferreira e Fernandes (2015) que identificaram importante descompasso entre carga de trabalho e disponibilidade de pessoal a partir do relato de servidores do judiciário.

“Porque isso é o que a gente mais ressentida aqui, que é a falta de servidores. Porque se eu tivesse o quadro completo eu conseguiria superar os outros obstáculos todos, que aí um ajuda o outro, um treina o outro. Porque é muito específico o trabalho de cada secretaria, cada um tem uma rotina própria, então a gente aqui mesmo cuida de treinar, de ajudar um ao outro”. (E1)

Não existem duas equipes que funcionem da mesma maneira e isso condiciona fundamentalmente a atividade de cada um. Tocamos assim a dimensão coletiva de toda “atividade individual” de trabalho. É a maneira como funciona o coletivo que a autoriza e a torna possível (Durauffourg, 2007).

“Tem coisa que tem que ser feita de determinada maneira, que não tem como mudar aquilo ali, tem que ser, porque são normas, decorre da lei, de diretrizes, procedimentos do Tribunal. Agora, sempre têm sugestões de praticamente todos os servidores, sempre tem; é uma troca. Eu aprendo com eles, e às vezes aprendo muito mais com eles”. (E5)

Observamos nessa última fala a exemplificação da definição de atividade de trabalho pela Ergologia, onde a mesma consiste numa combinação entre o trabalho prescrito, ilustrado como “as normas, diretrizes e procedimentos do Tribunal”, e a gestão das diferenças entre o prescrito e trabalho efetivamente realizado. Essa distância é considerada pelos estudiosos da Ergologia como o ponto inicial de todo o estudo social sobre a atividade (Trinquet, 2015). A distância citada é gerida pela interação entre os saberes constituídos (acadêmicos) e os saberes investidos (provenientes da experiência). Nesse ponto, a experiência que constitui os saberes investidos parece ser uma experiência compartilhada pelo grupo, no contexto analisado, onde a troca entre os colegas tem intenções de fortalecimento dos saberes de todos e até de uniformização do trabalho. A solidariedade é vista como um valor sem dimensão que está presente em toda atividade de trabalho (Schwartz, 2015).

“Pra gente chegar a cumprir as nossas metas, a troca, e para o serviço funcionar, andar como se deve. Além disso, eu acho também importantíssimo é o clima da equipe, o espírito de equipe, essa coisa desenvolvida. A cadeia de tarefas também é sempre uma relação de dependência com os outros. Tudo reflete, e não é depois não, é imediatamente... Tem que ter uma... tem que andar junto, sem atrito. Atritos surgem, mas têm que ser resolvidos. É conversando, conscientizando”. (E5)

Os trabalhadores criam formas para resistir à racionalidade imposta à organização do trabalho tal qual planejada pelo corpo gerencial, denunciando que os trabalhadores buscam constantemente melhorar a sintonia entre eles e os contextos de trabalho. Eles o fazem individual e coletivamente (Sato, 2002).

5.5 Saúde e trabalho

As modificações que ocorrem nos processos de trabalho determinam formas de adoecimento e morte que devem ser analisadas historicamente para que se apreenda como as transformações do trabalho atuam na saúde/doença.

“Não, danosa não mas a gente tem que se policar, pode ser. A gente fica pensando... “Se as coisas ficarem piores será que vou ficar doente? Até onde eu vou dar conta? Qual é o meu limite?”. Às vezes eu estou com uma dor, será que foi o meu trabalho que causou isso? Então pode ser que influencie sim, mas é muito difícil você relacionar diretamente, porque têm épocas que sim, têm épocas que não...” (E5)

Um grande problema relacionado ao diagnóstico dos processos de adoecimento em suas relações com o trabalho trata-se das dificuldades de leitura e delineamento das diversidades de quadros clínicos em suas relações com as sinergias das situações de risco. A superação dessas dificuldades encontra como um dos obstáculos a noção especializada e fragmentada do corpo em atividade de trabalho que embasa as práticas diagnósticas e preventivas (Echternacht, 2008).

A doença no trabalho é fenômeno oriundo de modos de trabalhar concretos em contextos específicos de produção. Porém, essa relação entre o humano em atividade de trabalho e o meio produtivo não pode ser compreendida enquanto uma relação determinística. No que se refere à ontogenia humana, o meio não age diretamente sobre a ordem biológica. Saúde e Doença são realidades construídas a partir de uma complexa interação entre as concretudes da condição humana e a elaboração de sentidos. Essa elaboração pressupõe um debate entre a normatividade vital e a normatividade social, o que significa que as relações entre cada homem e seu meio

mobilizam em si mesmo um complexo sistema de valores que fundamenta sua atividade normativa. A vida não é indiferente às suas próprias condições, ao contrário, viver é posicionar-se (Canguilhem, 2009).

Nossos entrevistados se referem a concepções de saúde e doença com características dinâmicas e amplas:

“Saúde eu acho que é um conjunto de situações, você se sentir bem mentalmente, você estar equilibrado mentalmente e equilibrado na parte física também, seria a harmonia disso aí”. (E2)

“Doença é qualquer circunstância que limite a realização das atividades diárias, não só de trabalho como outras, sociais, familiares”. (E1)

“Doença eu acho que já é o corpo gritando, né... (risos) Quando chega no corpo já passou por vários níveis, né..., emocional...” (E9)

Minayo (1989) constata em trabalho de pesquisa com segmentos da classe trabalhadora que falar de saúde-doença é uma forma que essa população tem de expressar sua vida: “Minha dor é a dor de minha vida”.

“Eu acho que saúde... Não ter nenhum problema que te impeça de levantar de manhã, com preguiça de vir trabalhar porque está com uma dor aqui, uma dor ali. Quando você não tem isso você é uma pessoa saudável... Não só doenças diagnosticadas, mas também o seu bem estar... Você acorda animado ou não, levanta, tem disposição ou não... Acho que saúde é tudo isso”. (E4)

“Estar com saúde” do ponto de vista da prática de membros das classes trabalhadoras é estar em condições de trabalhar. Do lado oposto, a visão dominante de doença é a incapacidade física para trabalhar. Dentro de uma sociedade que valoriza acima de tudo a produção, o corpo é concebido como um motor para funcionar, é força de trabalho. Portanto, são comuns expressões como “saúde = riqueza” e “doença = infelicidade e castigo” (Minayo, 1989).

As entrevistas também evidenciam consciência da relação entre a atividade de trabalho e o processo saúde-doença:

“Eu tive uma experiência muito negativa lá na Xª vara, eu adoeci muito lá, inclusive lá apareceu a psoríase, que eu tenho, apareceu o colesterol, apareceu problemas de ansiedade, eu tive que tirar, beirando a depressão”. (E2)

“No sentido que é uma atividade muito estressante, então eu sei que ela me deixa muito ansioso e isso acaba refletindo, não só na saúde mental mas na saúde física. Às vezes começa a sentir umas dores, umas coisas, que eu sei que são todas elas ligadas ao estresse no trabalho”. (E1)

“Não necessariamente aquela diagnosticada, mas é uma dor de cabeça ali porque você sabe que trabalhou demais ou porque o seu ambiente de trabalho não te favoreceu... Você está com uma dor nas costas... Acho que isto seria uma falta de saúde”. (E4)

Esses relatos parecem ainda enfatizar que tudo o que diz respeito ao corpo está de uma ou de outra maneira envolvido em emoções (Rodrigues, 2006). No contexto de trabalho, o ato de trabalhar é concebido como execução de tarefas em um meio que contém determinados fatores de riscos, pressupondo uma relação de hetero-determinação do meio sobre o corpo humano (Echternacht, 1998). Em contrapartida Schwartz falará de meio que propõe, mas não impõe, considerando as possibilidades de renormalizações de cada indivíduo (Schwartz, 2000a).

“É interessante que quando eu vim pra cá, muitas vezes eu me pegava numa posição de defesa, assim com o ombro levantado e o pescoço fundo assim como se alguém fosse me atacar. E eu fiquei assim, solta, solta, aqui não tem perigo, ninguém vai fazer nada. Então, realmente essa questão lá prejudicou muito a minha saúde”. (E2)

Marilda Lipp (2001), psicóloga estudiosa do estresse, diz que automaticamente, sem que a pessoa perceba, ela levanta os ombros durante períodos de conflito e tensão, como evidenciado na fala acima. É como se estivesse escondendo o pescoço. Diz-se que isto se deve ao fato de que, antigamente, na época dos homens das cavernas, o seu estressor maior eram os animais selvagens, que, em geral, pulavam no pescoço da vítima para matá-la. O pescoço é a parte mais vulnerável do corpo humano, assim, quando estamos nos confrontando com uma situação difícil, levantamos os ombros para esconder a jugular e impedir que o nosso oponente pule em nosso pescoço e nos mate. Uma reação de origem histórica ainda presente em nosso imaginário corporal.

“Meu stress está mais ligado nas costas. Sinto minhas costas doer muito, ombro parece que fica rígido. Eu vejo que meu corpo reage e essa é a forma como ele reage”. (E4)

Mas onde se cultiva a saúde do corpo, a memória, onde se combate o descuido? Não temos dois corpos, um para “o trabalho” e outro para “fora do trabalho”, é o mesmo corpo que enfrenta, experimenta-se, forma-se, gasta-se em todas as situações de vida social (Schwartz, 1996).

A ergologia afirma que há sempre valores em jogo na atividade, que orientam escolhas feitas ao nível da consciência, e ao mesmo tempo, escolhas que são feitas no nível de uma economia ou racionalidade do corpo. Porque as normas não antecipam tudo, trabalhar é arriscar, é fazer “uso de si”. Uso, e não execução, pois o indivíduo no seu todo é convocado na atividade. Essas arbitragens si situam no corpo, de conceito mais ampliado pela Ergologia chamado “corpo-si”, árbitro no mais íntimo da atividade, não sendo um “sujeito” delimitado, definido, mas uma entidade enigmática que resiste às tentativas de ser objetivado. É corpo, principalmente porque a maneira pela qual vamos arbitrar e gerir essas variabilidades permanentes e essas dramáticas do uso de si entre “por si” e “pelos outros” passa muito por economias do corpo, por sinalizações sensoriais e visuais, até nas atividades mais imateriais. Há um tipo de inteligência do corpo que passa pelo muscular, pela postura, pelo neurofisiológico, ou seja, pela concretude do corpo físico, assim como pela subjetividade. Toda atividade de trabalho é, sempre, de imediato, debate de normas entre um ser vivo – um corpo-si – e um meio saturado de valores (Schwartz, 2000a).

Esses “usos de si” nas experiências concretas do trabalho não somente não são fixados, mas não cessam de mudar segundo critérios ou configurações complexas onde os dispositivos materiais, objetivos sociais impostos às subjetividades laboriosas, são sempre retrabalhados e reelaborados por elas (Schwartz, 2000a).

“Me causa stress por conta do volume que é muito grande, então eu te digo, aí eu respiro fundo... “Calma, não depende só de você...”. É o tempo todo reelaborando pra lidar bem”. (E10)

“Não levar o serviço pra casa, isso eu acho muito grave pra esse tempo agora de PJe. Tento me organizar, tento fazer coisas fora do serviço que me satisfazem, pra ter um contra-balanceio aí. Questão das dores, to sempre fazendo um alongamento. E uso as adaptações todas também”. (E3)

É possível detectar estratégias de resistência, mesmo em situações em que o trabalhador se encontra bastante fragilizado. Porém, com a medicalização da vida em nossa sociedade atual tudo indica que já há pouco lugar para as práticas de manejo do sofrimento construídas pelos próprios trabalhadores (Brant; Minayo-Gomez, 2005).

Levando em consideração a inevitável presença dessas estratégias de resistência, Canguilhem (2009) diz que no homem, diferentemente do animal de laboratório, os estímulos ou os agentes patogênicos não são jamais recebidos pelo organismo como fatos físicos brutos, mas são também vividos pela consciência como sinais de tarefas ou de provas.

“(...) apareceu a pressão alta. Pode ser o genético, de família, mas pode ser um estresse guardado. Por mais que eu acho que não estou absorvendo, mas internamente...; mas eu sei que preciso melhorar principalmente na questão da atividade física”. (E8)

Algo que pode mediar esse adoecimento é a responsabilidade pelo próprio cuidado. Ao tratar do cuidado em saúde, Ayres (2004) explora os estudos de Heidegger que propõe o cuidado como a categoria que mais expressivamente consegue nos colocar em sintonia com esse plano de

imanência, no qual o ser do humano resulta de sua ocupação de si como resultado de si. Cuidar não é só projetar, é um projetar responsabilizando-se; um projetar porque se responsabiliza; e nossos entrevistados esclarecem isso.

“Eu acho que é por aí, você não pode ficar esperando as coisas virem de cima, você tem que se posicionar, pontuar o que está acontecendo e pedir solução. Questão por exemplo de cadeira, de mesa”. (E2)

“Agora, a gente tem também que...; não é o Tribunal que vai trazer saúde pra gente e entregar [Risos]. É a percepção das pessoas do que elas precisam; é a adaptação das pessoas”. (E5)

A mais acabada elaboração filosófica desse tema, segundo Foucault (2002), será feita por Epicteto, que chega a definir o ser humano como “o ser a quem foi confiado o cuidado de si”, recebendo de Deus, com essa finalidade, a faculdade da razão.

Vê-se, assim, como o cuidado de si constitui-se, simultaneamente, como um atributo e uma necessidade universal dos seres humanos, regido por princípios de aplicação geral, embora orientados para uma prática de escopo e responsabilidades absolutamente individuais (Ayres, 2004), levando em conta a singularidade de cada trabalhador.

“O dia tem 24 horas pra todo mundo. É questão de opção? É, a gente tem que optar. Talvez o dia que eu colocar a saúde como uma das prioridades assim como eu coloco o trabalho, eu vá fazer a minha caminhada ou outra atividade física. Eu vou ter que aprender na marra. Se um dia eu ficar doente e não puder, tiver que faltar, tiver um piripaque...” (E8)

Segundo esse entrevistado, o cuidado com sua saúde trata-se, apenas, de opção. Isso é em parte verdade, pois, segundo a Carta de Ottawa (OMS, 1987) são cinco os campos centrais de atuação que devem subsidiar a reorientação das ações, na perspectiva da Promoção da Saúde, a saber: a) a elaboração e implementação de Políticas Públicas Saudáveis; b) a criação de ambientes favoráveis à saúde; c) o reforço da ação comunitária; d) o desenvolvimento de

habilidades pessoais e; e) a reorientação do sistema de saúde. Dessa forma, cabe também ao setor de saúde do TRT auxiliar na promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro aos trabalhadores, bem como capacitar os sujeitos para esse cuidado.

5.6 Implementação da nova tecnologia – O PJe

“Eu recebi com muito receio, do que viria”. (E1)

Para o indivíduo cujo trabalho é subitamente modificado, a revolução técnica manifesta-se como um outro ameaçador (Levy, 1997). Porém, a percepção da chegada deste outro se apresentou de forma variada entre nossos entrevistados, indicando que essa percepção é individual, apesar de carregada de valores coletivos.

“E agora vem o PJe, e a gente fica assim mais assustado. Todo início do desconhecido a gente sente medo, a gente tem dificuldade, mas a gente tem que procurar vencer isso, enfrentando e procurando mesmo aprender, e é errando que a gente aprende”. (E2)

“Ah, com uma preguiça! Porque tudo que é novo cansa, mas sempre é aquela primeira visão... “Ai que preguiça de fazer aquele curso, de ficar o dia todo lá...”, aí parece que a gente fica uma semana fazendo, mas agora é tudo de bom, prático, objetivo...” (E10)

“Eu adorei porque eu gosto dessas coisas de computador, de tecnologia... Eu acho que vem sempre pra acrescentar e pra melhorar, então eu gostei, não tive resistência nenhuma não.” (E13)

“Eu recebi muito bem, por não ter mais que carregar Processo, cheirar ou respirar ácaro; é bom demais.” (E7)

“A gente estava com essa expectativa muito alta porque mais celeridade, mais agilidade, uma série de benefícios que o PJe iria trazer e que o processo físico, o processo do papel não trazia pra gente. Então a animação foi 10.”
(E6)

Inclui-se aí, como fator importante dessa primeira interpretação sobre o processo de mudança, a própria experiência de vida dos indivíduos, chamando atenção para a relação prévia com instrumentos tecnológicos. Para aqueles que nasceram com as mídias quentes como rádio, TV e fotografia, hoje, indivíduos já com seus 50 ou mais anos, a sua passagem à era digital não se deu facilmente. Daí o nome que levam de imigrantes digitais. Já para a geração mais nova dos nativos digitais, aqueles da geração Nintendo e MTV, sua integração na era digital é parte mesmo de estar se vivendo na sociedade contemporânea, onde o computador e a rede são utilizados de forma cotidiana pela maioria dos indivíduos (Abreu; Teles, 2009, p.186).

Ainda sobre esse tema, Martinez (2010) diz que quanto maior o tempo que o trabalhador está exposto às exigências do trabalho, maior poderá ser o envelhecimento funcional. Além disso, o tempo de trabalho também poderá estar correlacionado ao envelhecimento cronológico (Martinez, 2010).

A inclusão de novas técnicas e tecnologias no trabalho, como a internet, possui intenções de transformação. Utilizar uma técnica supõe, por um lado, seguir operações predefinidas e, por outro lado, uma certa reinvenção local (Echternacht, 2008). Essa reinvenção vai obrigar o trabalhador a inserir sua subjetividade, trazendo assim sua experiência e história de vida para dialogar com as técnicas propostas, talvez, explique-se assim as diferentes formas de enfrentamento desta nova realidade.

“Eu preciso ter mais atenção, eu passei a usar colírio porque meu olhos começaram a ficar muito vermelhos, o cansaço físico é maior porque fica mais tempo assentada, no físico você vai buscar o 2º volume, o 3º volume, vai pegar o papel na impressora, então isso te faz levantar mais. No PJe não, você fica ali o tempo todo, quando você nota já está há quase duas horas sentado, então isso mudou muito a minha vida”. (E2)

“Hoje eu acho que foi pra melhor o funcionamento da Vara como um todo. Como aqui é uma Vara muito antiga, são muitos processos, então a gente perdia muito tempo procurando processo, colocando processo no lugar... Essa questão da autuação... numera, carimba, fura; isso se perde muito tempo com essas atividades. Parecem que são bobas, básicas, mas toma muito tempo da gente... Essa questão toda já facilitou, já tirou isso do Processo, e a possibilidade de futuramente se formalizar o teletrabalho... Acho que só veio pra acrescentar. Eu gosto demais do PJe”. (E13)

Observamos mudanças significativas no ato de trabalhar do ponto de vista físico. Assis (2000), ao investigar os impactos de novas tecnologias em operadores do setor siderúrgico, conclui que é exigida maior capacidade de decisão, conhecimento, capacidade analítica e aptidão para o trabalho em equipe, que se tornam requisitos fundamentais. Exige-se menor utilização dos atributos sensório-motores e o trabalho implica operações mais abstratas e intelectuais, além de exigir maior responsabilidade, envolvimento e capacidade para interpretar os acontecimentos, para otimizar o funcionamento do sistema, para se adaptar com rapidez aos desafios constantes que a produção coloca.

Marx (1984) já colocava que as máquinas são o meio mais poderoso para aumentar a produtividade do trabalho e, assim, para prolongar a jornada de trabalho além dos limites estabelecidos pela natureza humana. Porém, visto que o prolongamento da jornada é legalmente limitado, ele afirma que assume decisiva importância o fenômeno da intensificação do trabalho, onde aumenta-se naturalmente a velocidade do trabalho e em consequência sua intensidade (Marx, 1984).

Nesse sentido, podemos pensar até em uma necessidade de maior responsabilização do servidor com sua própria saúde e bem-estar. Ele deve ser capaz de investir sua própria racionalidade do corpo para adequar seu ato de trabalho à nova ferramenta, especialmente considerando o controle do tempo e organização de pausas regulares durante a atividade.

Tendo ainda em vista a questão da saúde, os servidores colocam a possibilidade de impactos negativos do PJe ao considerarem um relativo aumento na carga de trabalho.

“Pode, porque é um pouco viciante. Você tem um controle melhor do seu trabalho porque você vê os numerozinhos lá... ‘Tem tantos processos pra fazer tal tarefa...’, então acaba que você fica querendo, principalmente quem é ansiosa como eu, fica querendo resolver aquilo, fica querendo diminuir aqueles números”. (E13)

Sobre essa colocação da entrevistada, que identifica sua ansiedade como regulador do seu envolvimento com a resolução das tarefas, Schwartz (2000b) vai dizer que carga de trabalho e fadiga deixam de ser dados objetivos que agredem do exterior o indivíduo; eles se negociam onde tudo depende da maneira pela qual o indivíduo, nas suas virtualidades singulares e seus limites, encontra o objetivo a realizar como ponto de apoio ou, ao contrário, como restrição de seus possíveis particulares. Assim, também temos explicitado as dinâmicas do uso de si por si e pelos outros.

Porém, a nova ferramenta de trabalho do Judiciário, sendo um sistema ligado à rede mundial de computadores (web), permite o acesso remoto a qualquer tempo e hora, criando para os trabalhadores nova relação com a organização do tempo da jornada de trabalho. Importante considerar isso em associação com a já identificada noção de celeridade incorporada no imaginário dos participantes da nossa pesquisa.

O trabalho imaterial não se reproduz (e não reproduz a sociedade) na forma de exploração, mas na forma de subjetividade, e nesta modalidade de trabalho torna difícil distinguir o tempo de trabalho do tempo da produção ou do tempo livre (Lazzarato; Negri, 2001, p. 29-30 *apud* Santos, 2012).

“pra quem não sabe usar como eu não soube no começo, levei pra casa pra fazer hora extra, pode atrapalhar. Têm alguns servidores que levam pra casa, trabalham à noite, trabalham fins de semana...; isso pode prejudicar até a longo prazo”. (E13)

“Eu acho que o PJe deveria ter um horário de encerramento, porque não tem um horário de parar, todo dia que você vai lá tem 20 Petições, e isso numa única das dezenas de caixas que você tem de olhar, então nesse sentido eu

acho que aumentou muito pra gente, porque não tem hora aqui; aqui você encerra o expediente... Aí você vê nas Petições, você pensa o rapaz podia estar fazendo uma coisa mais interessante tá peticionando meia noite, duas horas da manhã, e aí, realmente, acresce demais o serviço...” (E10)

Conseqüentemente teremos uma nova realidade de trabalho marcada pela flexibilização da jornada e regulamentação do teletrabalho, que precisará ser discutido do ponto de vista da sobrecarga e de sua estruturação.

Somado a isso, temos um real aumento da demanda processual no contexto de todo o sistema judiciário brasileiro, em especial na justiça trabalhista. Para a presidente do TRT-RS, desembargadora Cleusa Regina Halfen, o aumento do número de processos pode ser atribuído não apenas ao descumprimento da lei por parte dos empregadores, mas também à alta rotatividade no mercado de trabalho. A magistrada explica que, normalmente, o trabalhador aciona a Justiça somente após a rescisão do contrato com o empregador. “Quanto maior o número de rescisões contratuais no mercado, mais ações trabalhistas”, opina a presidente. Na avaliação de Cleusa, a rotatividade resulta da combinação de diversos fatores, como a criação de novas vagas no mercado formal, as atividades sazonais e os contratos temporários. Segundo a desembargadora, a maior facilidade de acesso ao Judiciário, trazida pela implantação do processo eletrônico, deu vazão a uma parcela de demanda reprimida, o que também leva ao acréscimo percentual (TRT4, 2015).

Silva (2009), em estudo com servidores de um tribunal, encontra que o aumento das demandas judiciais, a sobrecarga de trabalho e a pressão social pelo aumento da produtividade são fatores que têm produzido um sentimento entre os trabalhadores de intensificação do ritmo de trabalho. Talvez frutos da era da aceleração, onde modelos gerenciais e culturas organizacionais são baseados nos pressupostos do “culto da urgência”, do “culto da excelência” e da “sobrecarga de trabalho” (Ferreira; Fernandes, 2015).

“(...) eu já era pela responsabilidade do cargo, sempre fui muito preocupado, e com o PJe comecei a ficar mais ansioso, eu começo a querer fazer as coisas rápido demais. Ele funciona 24 horas por dia, então a gente que tem que cumprir prazos, porque todas as nossas atividades aqui são regulados por lei,

então a gente tem prazo pra tudo, a gente tem prazo para cumprir os despachos do juiz, pra levar o processo à apreciação do juiz. Você começa a imaginar que sábado as pessoas trabalham, os advogados entram com as ações, com as petições, e isso mexeu muito comigo, eu não estava acostumado com isso, eu estava acostumado a cumprir o expediente. Aí às 6 horas da tarde de sexta-feira fecha e só abre na segunda de manhã, agora não, agora é 24 horas no ar. A pessoa trabalha a noite, o advogado entra com a ação, isso então aumentou o acesso das pessoas, e por outro lado então aumentou nosso trabalho. A gente não se limita mais ao expediente, a gente fica agora o tempo todo também conectado tentando dar conta desse serviço”. (E1)

Nossa cultura moderna tem tendência a limitar o trabalho ao que foi desenhado e circunscrito pela Revolução Industrial e pelo assalariamento: a porção de tempo trocada por remuneração. É precisamente isso que permite distinguir ‘o trabalho’ do ‘fora do trabalho’ (do ‘lazer’) ou do ‘não trabalho’ (desemprego), a esfera socioprofissional e a do privado (Schwartz, 2011b). Os trechos das entrevistas nos mostram a grande dificuldade dos trabalhadores em gerir essa distinção nos novos tempos de informatização do processo de trabalho.

Sendo assim, na opinião de Schwartz (2007), um dos grandes problemas na introdução de novas tecnologias encontra-se nas condições sociais dessas mudanças. Toda mudança tecnológica tem efeitos sobre as qualificações, sobre o emprego, sobre o plano de cargos e salários, sobre o nível dos efetivos, sobre uma série de coisas que não são no início necessariamente pensadas, nem mesmo discutidas. Se não há negociação sobre as repercussões, sobre as consequências sociais da introdução dessas tecnologias, de imediato se encontram problemas para efetivar as mudanças. Não se pode dizer que as pessoas em situação de trabalho se recusam a mudar, o problema é o modo como a mudança é conduzida, as condições nas quais ela deve se realizar.

Entramos então na análise da percepção dos entrevistados do modo como essa mudança no processo de trabalho, a introdução de uma nova tecnologia, foi conduzida no âmbito do Tribunal.

“Bom, eu acho que o PJe teve a implementação dele feita muito de afogadilho, o sistema até hoje não está pronto para seu pleno funcionamento. Aí você pega um sistema desses, que não está pronto, e faz com que os processos tenham que tramitar através dele. Acho que não perguntaram, nós da primeira instância não fomos ouvidos acerca do momento da implementação, se era um momento adequado, se não era, acho que foi ruim por esse aspecto” (E1).

*“E o PJe veio agravar isso, porque foi, ele é **um avião sendo construído no ar**, e nós somos as cobaias, porque nem o próprio sistema está pronto e nós somos obrigados a trabalhar com ele” (E1).*

Sobre a última afirmação, temos que levar em conta que o dispositivo implantado está em processo de renormatização, sendo impossível iniciar seu uso com a ferramenta já completa. Caberia a todos os envolvidos participarem dessa construção, onde fossem vistos e ouvidos todos os participantes.

Tratando das mudanças organizacionais, têm-se tecnologias, técnicas disponíveis em um momento dado, de acordo com o estado de desenvolvimento das ciências. Existem sempre várias utilizações possíveis, vários usos possíveis dessas técnicas. Para aproveitá-las de maneira eficaz, é necessário considerar a situação de trabalho anterior, preexistente. Se se introduzem as técnicas sem ter refletido sobre o modo como os trabalhadores vão poder se apropriar delas, corre-se o risco de encontrar dificuldades. A introdução de técnicas deve ser pensada a partir das experiências anteriores das situações de trabalho, com as pessoas que trabalham.

Os servidores entrevistados se ressentem da ausência de consulta aos trabalhadores, sobre seus conhecimentos e experiências prévias. Além disso, reforçam a percepção de que os responsáveis pela criação do sistema não conhecem o trabalho a ser executado pelos usuários do PJe, visto que a criação e implementação do sistema é gerenciada por um Comitê Gestor do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho, centralizado no Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Cada tribunal conta com seu Comitê Gestor Regional que busca aproximar as partes envolvidas, porém a participação dos servidores parece ser limitada. Isso pode gerar nos

trabalhadores um sentimento de não pertencimento à estruturação da ferramenta e até mesmo da instituição.

“A mesma coisa com o PJe, quem está fazendo não tem experiência de vara, talvez se ouvisse melhor e mais as pessoas que estão aqui embaixo”. (E2)

“Eu sempre falo isso, que quem faz não trabalha no programa. Acho que deveria haver uma Comissão talvez de pessoas que desempenham diferentes funções nas Varas e no que a atividade fim do PJe. Então poderia ter talvez pessoas que lidam bem com o PJe, que tenham bom conhecimento, que está ali junto dando ideias de como melhorar”. (E7)

Ao tratar do tema da mundialização, Schwartz (2011a) afirma que essa combinação entre colocar em crescente ‘penumbra’ o trabalho e o afastamento das instâncias de decisão estratégica sobre ele está a produzir um mal-estar multiforme cuja explicação histórica não é possível ignorar.

O comentário de G. Canguilhem sobre a famosa enquete Hawthorne com o pessoal da Western Electric é citado por Schwartz (2000a, p. 48): “o que escapou aos psicólogos da enquete Hawthorne foi que os trabalhadores não tomavam por autenticamente normais senão as condições de trabalho que eles mesmos tivessem instituído em referência aos próprios valores e não tomados de empréstimo, porque o meio e trabalho que eles tomavam por normal seria aquele que eles mesmos tivessem feito, a eles mesmos, por eles mesmos”.

Somado a percepção de insuficiente participação dos executores do trabalho na formulação e implementação do sistema, temos inúmeras dificuldades relatadas com a operacionalização do mesmo.

“Com o processo virtual você trabalha muito mais, você requer muito mais atenção, seu erro fica muito mais visível para o público externo, então você tem uma cobrança muito grande”. (E2)

“A dificuldade do PJe é pelo fato de você poder só abrir uma página de cada vez e o tempo que ela demora pra abrir, pra ela fechar, pra assinar, pra digitalizar, é o tempo que você gasta, e você folhear, você marcar onde você quer, o que você quer, é muito mais fácil no físico do que no PJe”. (E2)

“(...) e como o layout desse sistema tem muita informação, então vc tem que fixar muito, focar muito, é muito, ele te cansa muito. Então acho por isso que o pessoal ta levantando muito essa questão da carga horária, tentar reduzir pra 6 de novo, porque problemas na visão já, dores, etc. E esse sistema é, eu gosto do desenho dele, mas ele realmente tem muitas informações, muito carregado, com duas telas, sobrecarrega muito”. (E3)

“O PJe ele não tem teclas de atalho que te tiram do mouse; tudo é muito no mouse”. (E7)

Segundo Schwartz (2011b), as inovações concebidas por engenheiros e técnicos, podem levar a complicar a tarefa dos operadores, dado que o mundo de microvariáveis locais a gerir, nos prazos e condições impostas, cai em desuso ou se torna objeto de conflitos, da mesma maneira é impossível designar fora da atividade, independentemente de suas condições ‘clínicas’ globais, o que é ‘progresso técnico’.

As principais dificuldades relatadas incluem a lentidão do sistema, dificuldade na leitura das peças, excesso de “cliques” no uso excessivo do mouse, impossibilidade de enviar para assinatura do juiz mais de um documento por vez, maior visibilidade dos erros e layout “carregado” da página do PJe. Consideramos que a lentidão é o principal fator gerador de estresse no trabalho com o novo sistema. Basta nos lembrarmos da cobrança de celeridade que as normas impõem aos servidores.

“Eu não entendo de Programação, mas quem entende deve ter um jeito. Às vezes a gente dá um comando e ele fica lá um ano processando... Eu falo que é meio...; teve um dia que eu dei um comando, aí fiquei olhando assim, e de repente eu saí de órbita, falei assim... “Esse negócio me hipnotizou... “. Ficou

tanto tempo processando que ficou passando aquelas barrinhas na sua frente, processando; isso demora demais. Eu já teria feito três vezes o que eu fiz. Você fica igualmente exausta, produziu pouco e tem um acúmulo de serviço grande. É isso...” (E7)

Dejours afirma:

“Para os trabalhadores, muitas vezes, é impossível determinar se seus fracassos têm a ver com uma falta de competência ou com anomalias do sistema técnico. E esta perplexidade é uma causa de angústia e sofrimento que toma a forma do medo de ser incompetente, de não estar à altura ou ser incapaz de enfrentar situações excepcionais ou inesperadas, nas quais esteja envolvida a responsabilidade”. (1999, p. 86)

Ao investigar os impactos de novas tecnologias nas formas de sociabilidade e no *savoir-faire* de trabalhadores Assis (2000) encontra: maior concentração/atenção solicitada ao trabalhador; modificações no ritmo de trabalho; mudanças na capacidade de auto determinação das tarefas, por parte dos trabalhadores; mudanças no processo de comunicação e no modelo de trabalho coletivo; mudanças em relação às exigências; mudanças quanto ao grau de envolvimento e participação dos trabalhadores; mudanças na prescrição das atividades; mudanças no processo de qualificação e no *savoir-faire* dos trabalhadores e mudanças nos mecanismos de controle.

“A gente não pode continuar trabalhando com a conformação de uma secretaria pra processo físico quando não é mais processo físico” (...)“Então eu acho que precisamos hoje é de servidores muito qualificados, porque não tem mais espaço pra um servidor que não saiba mais ou fazer um despacho ou cumprir um despacho“ (...)“Hoje a gente precisa de pessoas mais capacitadas, e de mais pessoas. Porque como o sistema é mais demorado pra você trabalhar, você não consegue trabalhar com o numero de pessoas que você teria na secretaria”. (E1)

“O PJe ele exige que você tenha um conhecimento mínimo, básico, pré existente de informática; um conhecimento básico. Senão você vai ter muita dificuldade. Então, pra realizar as intimações, por exemplo, no sistema, você além de conhecer o sistema você tem que conhecer um pouco de informática

também, que isso vai te dar mais facilidade, porque senão você vai ter muita dificuldade e não vai render o trabalho”. (E6)

Fica clara a exigência de novas e maiores qualificações, assunto a ser tratado no próximo tópico.

5.7 Qualificações e competências

As novas exigências impostas aos trabalhadores em razão do uso de novas técnicas para execução do seu trabalho colocam em questão a dificuldade acerca da determinação das competências para o trabalho, bem como as estratégias de formação.

Ao serem questionados sobre o treinamento oferecido pelo Tribunal para o uso do sistema do PJe os entrevistados relataram, de forma recorrente, sua insatisfação.

“Não foi muito bom não. Ele foi tudo muito rápido, apresentação do sistema muito complexo que a gente nunca tinha visto, um treinamento rápido”. (E3)

“O treinamento foi muito rápido, insuficiente...; foi mais um panorama, um retrato do sistema. Eu acredito que tudo tenha sido aprendido com a prática. O treinamento foram só idéias do funcionamento, os caminhos, pra você conhecer o sistema, mas assim a prática, foi a prática que nos ensinou”. (E5)

Fica evidente que o aprendizado no trabalho não se dá de forma efetiva considerando-se apenas o ambiente formal de aprendizado. Pelo contrário, a prática cotidiana se mostra muito mais capaz de colocar as pessoas aptas a realizarem suas atividades.

“Olha, o treinamento a gente sabe que é difícil ter um treinamento para um sistema grande como esse; um treinamento relâmpago... [Risos] A gente sabe que o negócio é fazendo mesmo! Então eu acho que não é tanto esticar o período de treinamento, mas é ter um maior tempo para as pessoas se

adaptarem a isso, para as pessoas poderem treinar até por conta própria”.
(E5)

O entrevistado demonstra conhecer a dificuldade em verbalizar a atividade de trabalho, problema amplamente ignorado ou subestimado. Com vistas à grandeza do sistema e à variabilidade das situações em atividade, requer-se uma mistura de saberes armazenados num pólo atemporal e de competências geradas e retrabalhadas no pólo do histórico. Assim, acreditamos ser necessária neste contexto, assim como no exercício de todo ofício, a capacidade de aproveitar a oportunidade favorável (o *kairós*) para desempenhar perfeitamente sua tarefa, algo de certo desenvolvido apenas na experiência prática.

Kairós é de fato ligado a um certo tipo de inteligência incidindo no contingente, e que permite que a ação humana se exerça em condições infinitamente variadas. Essa inteligência do *kairós*, essa aptidão bastante impalpável, que trata do encontro do saber ao tempo, não pode ser ignorada sem “maldizer” das competências das pessoas cuja atividade analisamos ou ensinamos. Competências por sinal difíceis de caracterizar na medida em que dão lugar a uma alquimia entre ingredientes heterogêneos: a inesgotável variabilidade das situações de atividade requerem de todo ator recursos, patrimônios de saber imersos em fluxos da atividade para neles instilar normas operatórias, modos de fazer que instância antecedente alguma poderia, por definição, fornecer (Schwartz, 2002).

Trata-se então de determinar a competência *industriosa*, que é uma combinatória problemática de ingredientes que não podem ser todos ensinados ou avaliados nos mesmos moldes, e muito menos ainda quando ela inclui uma dimensão de valor, uma vez que ninguém dispõe de uma escala absoluta de avaliação dos valores (Schwartz, 1998).

Schwartz (1998) tenta então decompor essa diversidade de ingredientes, do ponto de vista da abordagem ergológica, com objetivo de contribuir para uma maior compreensão dos sentidos atribuídos a cada um deles, e possibilitando vislumbrar possibilidades de articulações e interações entre eles.

O **primeiro ingrediente** da competência *industriosa* trata da situação que se desenrola em conformidade à imagem de um protocolo experimental, do que é antecipável, prescrito, ligado ao pólo do Registro 1. Esse ingrediente adota conteúdos variados conforme as situações, os tipos de atividade, os níveis hierárquicos ou funcionais considerados, mas não apresenta dificuldades

maiores de identificação. Abarca as normas antecedentes, os conceitos, as leis e regulamentos, a técnica, condições de trabalho; trata-se sempre de saberes identificáveis e anteriormente armazenados.

Para apropriar-se dele, é preciso submeter-se a suas normas e imposições internas, ele será sempre objeto de um aprendizado progressivo, no qual o sujeito deve aparentemente “esquecer” sua experiência ou sua sensibilidade para melhor ter acesso à relativa generalidade do conceito.

“Isso eu acho até que é uma questão de adaptação, eu não ponho isso na culpa do sistema ser ruim. Porque a gente acostumou, durante muitos anos, pelo menos no meu caso aqui, durante 16 anos a lidar com processo físico apenas, então a gente tem traquejo pra mexer com isso, e tem só dois anos que eu mexo com PJe. Então essa questão de leitura de peças e tal, isso é uma questão de adaptação”. (E1)

O **segundo ingrediente** situa-se, por sua vez, num pólo oposto. Ligado ao pólo do Registro 2, parece ser uma característica universal a todo processo ergológico: não existe situação de atividade que não seja afetada pela infiltração do histórico no protocolo. Trata de ressingularização em relação às normas antecedentes, e ser competente, num sentido muito diferente do primeiro ingrediente, equivale a se imbuir dessa historicidade e ter a capacidade para tomar decisões, para arbitrar, levando essas conjunturas em conta. “Saber-fazer”, saberes investidos/gerados na atividade, não podem, por definição, serem ensinados, verbalizados nem avaliados em concordância com a “disciplina”, somente se formam através da própria operatividade e, portanto, não se incorporam no instante.

Há, inclusive, toda uma “sabedoria” do corpo, que se dá na confluência do biológico, do sensorial, do psíquico, do cultural e do histórico. Essa onipresença de um corpo, um corpo-si, é o que mais claramente se manifesta na forma singular e histórica desse ingrediente.

“Eu aprendi na prática. Isso não é ensinado, o serviço é tão específico que na faculdade a gente não aprende isso, obviamente a gente aprende a questão mais ampla, os princípios, a legislação aplicável, etc. E o tribunal também

nunca cuidou, pelo menos no início, de promover qualquer tipo de treinamento, isso foi no dia a dia mesmo, na prática diária”. (E1)

O **terceiro ingrediente** da competência pode ser definido como a capacidade em se estabelecer uma dialética entre o primeiro e o segundo ingredientes. É a articulação entre o pólo conceitual (Registro 1) e o pólo das experiências (Registro 2) no ato de trabalho, podendo ser nomeado ‘agir competente’ (Trajano; Cunha, 2011).

A instauração de uma dialética inteligente fornece todo um leque de possíveis, assim, trata-se de um verdadeiro trabalho, um exigente “uso de si por si”, onde a história remodifica as normas, aprofunda dos saberes e oferece de volta indivíduos sempre ressingularizados pela vida.

“Às vezes a gente vai aprendendo é ali quando surge uma situação de determinado processo, que você vai vendo qual caminho tomar”. (E14)

Quando compreendemos que toda situação de trabalho é convocação do uso de si, lugar de dramáticas, somos forçados a pensar no vínculo entre competências e valores envolvidos na atividade. Chegamos então ao **quarto ingrediente**, que trata do debate de valores que atravessa toda atividade de trabalho e que vai orientar as escolhas, conscientes e inconscientes. Esse ingrediente introduz um problema com relação à objetividade e neutralidade na avaliação das competências, por não ser possível julgar os valores dos outros independentemente de sua experiência histórica.

Tratando do ponto positivo do quarto ingrediente, devemos fazer com que ele se manifeste, criar uma oportunidade de debate das dinâmicas e limitações próprias ao meio de trabalho, proporcionar meios de instauração de uma dialética dos registros, permitindo medir melhor sob que condições a eficiência pode progredir. Com isso levanta-se o problema da volatilidade das políticas gerenciais, que por mudarem incessantemente interlocutores e arquiteturas organizacionais, acabam por dificultar a constituição de “organizações vivas do trabalho” e a instauração de um debate sobre os laços entre os valores e as atividades em operações concretas. Este é o caso do tribunal campo desta pesquisa, onde a administração é substituída a cada dois anos, eleita em votação pelo Tribunal Pleno, formado pelos desembargadores do órgão.

Ao falar do **quinto ingrediente**, Schwartz (1998) introduz a reflexão sobre a recorrência parcial do ingrediente 4 em todos os outros. Nessa interlocução entre os ingredientes, o encontro tratado no ingrediente 2, marcado pelas singularidades e historicidade, será mais bem incorporado caso se consiga nele inscrever patrimônios, que os saberes do trabalhador adquiriram, para ele, valor “patrimonial como campo pertinente de sua atividade e de sua vida” (Schwartz, 1998, p.14). Dessa forma, o ingrediente 5 nos diz sobre a relação com o saber, sobre o interesse e busca de cada trabalhador em se aperfeiçoar, em buscar um aprendizado permanente.

Nossas entrevistas trazem relatos de percepção de incompatibilidade entre a carga de trabalho e a participação em estudos, delineando a sobrecarga de trabalho como fator limitador no desenvolvimento do quinto ingrediente.

“O que ocorre é que a pratica diária daqui quase que inviabiliza que a gente faça esses cursos, na medida em que não vem ninguém pra ficar no meu lugar”. (E1)

“Minha perspectiva é ter um tempo até pra poder estudar, me atualizar, voltar a estudar, e não é o que acontece aqui, porque a sobrecarga de trabalho aqui a gente não tem esse tempo”. (E5)

“(...) inclusive em razão do trabalho a gente acaba quase não fazendo esse tipo de atualização. A gente dá preferência para os outros, os da rotina do dia a dia”. (E5)

Por fim, o **sexto ingrediente** traz a noção de competência coletiva, que Schwartz (1998) prefere chamar de qualidade ou construção sinérgica. Considerando que ninguém pode ser competente de modo igual em todos os registros, a noção de equipe torna-se cada vez mais necessária e valorizada, a eficiência emerge cada vez mais como um produto coletivo.

“Eu acredito que independente se a pessoa despacha, se a pessoa cumpre, ou se é servidor de Secretaria cada um tem sua importância. O juiz ele não consegue fazer tudo sem o servidor, e da mesma forma os servidores muitos não conseguiriam fazer tudo; todo mundo precisa de todo mundo, então todo

mundo tem a sua importância, e juntos como equipe é que a gente verdadeiramente consegue realizar esse serviço público, que outrora eu tinha falado, eficaz, com qualidade”. (E6)

Porém, há uma impossibilidade em definir coletivos estáveis e circunscritos, sempre nos deparamos com Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes, conforme já definimos em tópico anterior, não sendo possível identificar provas estáveis para “essa enigmática ‘competência coletiva’”. Esse ‘pensar de modo coletivo’ sempre comporta algo da natureza de escolhas e predisposições individuais. No sentido da capacidade para trabalhar em equipe, em condições idênticas, indivíduos diferentes adotarão disposições diferentes (Schwartz, 1998).

“Além disso, eu acho também importantíssimo é o clima da equipe, o espírito de equipe, essa coisa desenvolvida. A cadeia de tarefas também é sempre uma relação de dependência com os outros. Tudo reflete, e não é depois não, é imediatamente... Tem que ter uma... tem que andar junto, sem atrito. Atritos surgem, mas têm que ser resolvidos. É conversando, conscientizando”. (E5)

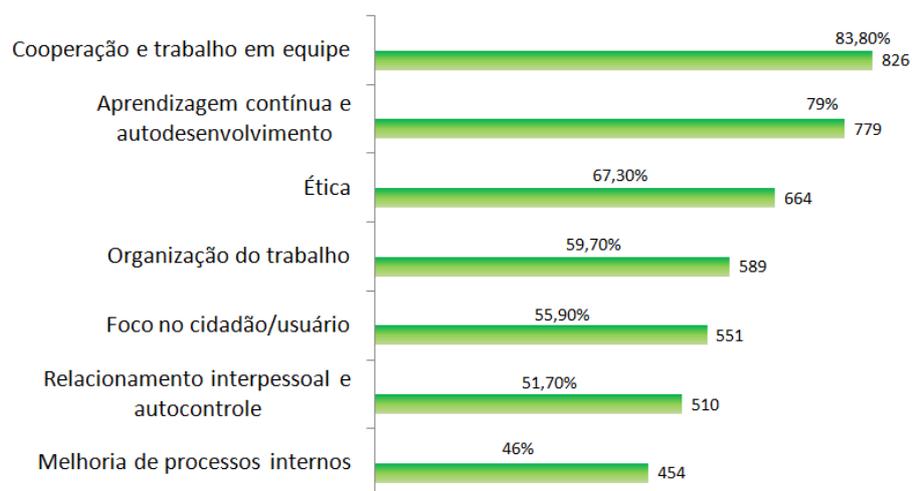
“Primeiramente eu acho que é conhecimento técnico, é imprescindível. Também a gestão de pessoas, saber lidar com as pessoas... Acho que esses são os dois focos principais para atuar. No mais é ser maleável, ser flexível, ter interesse em se atualizar também. Saber transmitir para as pessoas as situações, dar feedback, mas acho que tudo está englobado nisso aí, conhecimento técnico e lidar com a gestão de pessoas”. (E5)

Concluindo, dada a grande variabilidade desses ingredientes em cada espectro pessoal, as sinergias verdadeiramente bem-sucedidas supõem um bom equilíbrio dos ingredientes, de forma individual e, sobretudo, coletivamente (Schwartz, 1998). Nossos resultados deixam claro que o aprendizado com os colegas é apontado como a principal fonte de capacitação para o trabalho desenvolvido nas varas, exemplificando como o coletivo pode se articular em função dos objetivos comuns do trabalho.

“Eu aprendi inicialmente...; houve um treinamento que o Tribunal ofereceu, porém esse treinamento foi muito simples. Foi algo mais inicial. Em seguida, eu fui ensinado mesmo por meus colegas de trabalho. Eles que paravam o trabalho deles pra me ensinar o que eu deveria aprender naquele momento, e assim eu fui aprendendo. Hoje eu até ensino outros servidores mais novos...”
(E6)

Nesse sentido, temos os resultados do mapeamento das sete competências que melhor traduzem a Estratégia, a Missão, a Visão e os Valores do Tribunal e que foram escolhidas por 986 Magistrados e servidores, representando 22% do TRT3, através de consulta realizada pela Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas, em 2015 (Figura 2).

Figura 2 Mapeamento de competências do TRT3



Fonte: Intranet TRT3, 2015.

Nota-se que em primeiro lugar foi escolhida a cooperação e trabalho em equipe, que pode ser associada ao sexto ingrediente descrito por Schwartz (1998). Em segundo lugar, a aprendizagem contínua e autodesenvolvimento, nos parece estarem associados a todos os outros ingredientes, pois envolvem conhecimentos ligados ao Registro 1 e ao Registro 2, a dialética entre eles, e a capacidade de fazer com que esses saberes adquiram valor patrimonial.

Demonstrando então o entendimento desses trabalhadores quanto à hierarquia de importância dada às competências específicas.

5.8 Vantagens do PJe

Apesar das críticas, o sistema apresenta vantagens percebidas, tanto na agilidade quanto na facilitação do processo de trabalho, sendo exemplificadas pelas falas expostas. O espaço físico das varas se torna mais adequado, pois não há necessidade de espaço para arquivos, bem como espaço para processos físicos no posto de trabalho de cada servidor.

“(...) mas acho também que é totalmente necessário porque não tem mais espaço para tanto arquivo, então imagina! Daqui uns dias vai ter prédios e prédios só de arquivo de processo, porque não pode ser incinerado, então assim, realmente é um caminho sem volta”. (E7)

Do ponto de vista da saúde, os entrevistados se sentem beneficiados por não terem que carregar peso ou trabalhar com processos antigos, que acumulam poeira. Além disso, é identificada a menor exigência de atividades sensório-motoras como fator positivo do sistema do PJe, sendo, inclusive, apontado como melhor ferramenta pelo setor de saúde do Tribunal.

“Algumas questões mudaram pra melhor. Quando você trabalha com processo físico você pega muito peso, às vezes um processo tem mais de um volume... Às vezes pra você visualizar uma Petição que está mais antiga eu acho mais insalubre do que o PJe, que você vai fazer um download”. (E4)

“Agora depois que eu entrei de licença eu tô só com o PJe, porque a médica do trabalho e a minha fisioterapeuta acharam melhor não trabalhar com o físico porque é muito movimento, peso, grampeia, fura e carimba... Pelo menos no PJe eu posso ficar mais quietinha”. (E13)

Apontada como fator estressor no trabalho, a perda de processos físicos dentro da vara foi citada por vários entrevistados, evidenciando mais uma vantagem do processo informatizado, onde os mesmos são armazenados no sistema com números próprios.

“Particularmente eu gosto do PJe, eu sinto que não preciso de pegar peso, não tenho que ficar carregando Processo, o Processo não some, porque é um stress na secretaria quando um Processo some. Talvez ele foi posto no lugar errado, por engano, e aí você pára o serviço pra todo mundo ajudar a procurar, então isso no PJe não tem. Você colocou o número você acha... É modernidade! Eu gosto, particularmente eu gosto”. (E4)

Por fim, é apontada a já citada celeridade no processo de trabalho, visto que as tarefas a serem executadas são mais fáceis e rápidas, inclusive havendo supressão de algumas tarefas como a autuação.

“Hoje quando o sistema está um pouco melhor, otimizado. Pra o cumprimento de despacho a gente ganha tempo; a própria economia do papel mesmo. Para o pessoal que despacha isso é muito importante, porque antes quando era necessário imprimir um despacho e colocar na mesa do juiz, mas agora não. Agora com um click a gente já envia para o juiz assinar... Apenas dando um exemplo da celeridade que a gente ganhou”. (E6)

“Eu prefiro o PJe, isso já falei e não volto atrás não. Agora, diferença? Pois é, de trabalho, vamos supor, tem muita coisa que o eletrônico já facilita simplesmente por ser eletrônico, não tem autuação, tanto da petição inicial quanto juntada de documento da ata de audiência”. (E3)

5.9 Programa Servidor em Pauta e as devolutivas

A participação dos servidores na gestão das instituições do Judiciário tem sido incentivada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho

(CSTJ). Com a adoção de novos modelos de gestão na Administração pública, os servidores também são chamados a contribuir na construção do futuro das organizações, por serem os operadores dos processos institucionais e os realizadores da estratégia organizacional. O hábito de estudar, a possibilidade de desenvolvimento e de influenciar o trabalho já são positivamente associados à capacidade para o trabalho (Martinez, 2010).

Nesse contexto, por iniciativa de servidores, surgiu o Programa Servidor em Pauta, cuja proposta encontrou abertura e ganhou apoio da Administração que por meio da Resolução nº. 2, de 21 de agosto de 2012 instituiu o Colégio Participativo dos Servidores, denominado Servidor em Pauta, no âmbito do TRT-3ª Região.

A proposta é debater, inicialmente, durante reuniões descentralizadas/setoriais, em toda a Justiça do Trabalho mineira, temas vinculados à gestão administrativa e judiciária do Tribunal, previamente escolhidos pelos servidores.

Depois das reuniões, os representantes eleitos por suas respectivas unidades, encontram-se em um Simpósio, para que o tema seja novamente debatido, agora à luz de novas idéias, conceitos e experiências trazidas de suas equipes e com o apoio de especialistas.

Ao final do Simpósio, as propostas construídas conjuntamente são consolidadas em relatório, sob a coordenação do Grupo Multidisciplinar, encaminhadas à Administração do TRT-MG e, amplamente, divulgadas no âmbito institucional.

Por uma feliz coincidência, durante o processo de realização desta pesquisa, o tema escolhido para o debate em 2015 foi “Impactos das novas tecnologias no cotidiano e na saúde do servidor - PJe, teletrabalho e normatização”. Desta forma, tivemos a oportunidade de apresentar os resultados do presente trabalho aos servidores da capital e interior do estado em diversos momentos, bem como acolher as questões suscitadas por eles frente a nossas considerações.

Consideramos que isso trouxe uma forma de validação dos resultados, e que, ao restituir aos sujeitos participantes os principais achados da pesquisa, provocamos reflexões sobre seus significados e suas causas, além de fornecer subsídios para pensarmos em orientações para definição de políticas de saúde do trabalhador. Segundo Schwartz (2015) fazer emergir o debate de normas e valores é necessário para mudar a realidade social, gerar transformações.

Alguns pontos reforçados nestas devolutivas foram: o reconhecimento do grande número de servidores graduados em outras áreas, que muitas vezes não se sentem realizados no trabalho que executam; a realidade de treinamento e aprendizagem do sistema feito entre os colegas; o

desejo de se criar um canal direto de comunicação com os elaboradores do PJe para participação dos servidores, em que sejam considerados os seus saberes na formulação de melhorias no sistema; o importante papel do ambiente de trabalho e suas relações humanas, bem como da elaboração de sentidos individuais, na definição do processo saúde/doença.

Discutiu-se a percepção de que a nova tecnologia potencializa problemas da organização do trabalho pré-existentes. Citaram-se, principalmente, as dificuldades com a hierarquia. Servidores relatam pouco espaço de abertura para o diálogo com os magistrados, mesmo em pontos importantes como a saúde e bem-estar no trabalho. Há uma grande separação e diferenciação entre as classes citadas, pautadas por forte hierarquização de poder.

Por fim, outro ponto bastante discutido foi a ação da corregedoria e as metas impostas ao trabalho jurisdicional. Os servidores reconhecem que sua imposição sobrecarrega a todos, incluindo magistrados e gestores. Então, debate-se a variabilidade no posicionamento pessoal frente à carga de trabalho e o papel de cada nível institucional no questionamento da razoabilidade dessas metas.

Após as palestras proferidas foi elaborado um texto, seguido de perguntas, para embasar as discussões nas reuniões descentralizadas a serem realizadas em cada unidade funcional do órgão. Esperamos que os resultados obtidos sejam discutidos em trabalho posterior.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A introdução de novas tecnologias no meio de trabalho traz sempre intenções de transformação. Mas é importante lembrar que os trabalhadores tiram partido dessas técnicas graças ao seu poder de reinventá-las e, nesse movimento, se renovam os artefatos e instrumentos de trabalho. Até mesmo as menores modificações que são feitas carregam a marca de um viver em saúde num meio que é, neste caso, um meio de trabalho.

A mudança da base material para a imaterial exige nova reestruturação dos processos e reverbera em todo o seu curso. Demanda maior intelectualidade e assim torna o trabalho ainda mais denso. Exige a cooperação de diversas capacidades de trabalho, dessa forma, amplia-se a gama de capacidades que se enquadram no conceito de trabalho produtivo.

A saúde e a doença devem ser analisadas historicamente, especialmente quando se quer apreender como as transformações do trabalho atuam nesse processo. A saúde no trabalho é fruto de uma relação complexa entre os aspectos concretos e a elaboração de sentidos pelos trabalhadores. Dessa forma, futuros estudos longitudinais podem trazer maiores esclarecimentos, tanto do ponto de vista qualitativo quanto quantitativos.

Nesse contexto, a implementação de novas tecnologias deve ser avaliada sob o olhar subjetivo de quem as utiliza, considerando todos os custos pessoais e sociais que tais mudanças acarretam, em particular as novas demandas impostas aos trabalhadores, considerando a necessidade de novas capacitações. Acreditamos que houve limitações metodológicas no presente estudo sobre esses aspectos, visto que o uso de entrevistas semi-estruturadas, apenas, é insuficiente para compreender uma realidade tão complexa. Novos estudos devem associar as entrevistas com observação e acompanhamento das atividades bem como a análise de documentos institucionais.

Percebemos que há uma relação entre esta resistência à mudança e a questão da subjetividade. Ao recusar a mudança assume-se uma posição. Exprime-se de certo modo sua vontade de dizer que não se quer submeter-se à mudança; se quer ser ator dessa mudança, não se deixar levar passivamente pelas transformações em curso. Apropriar-se da mudança é inseri-la na história, e isto é fundamental. Por não se poder estabelecer um vínculo entre a nova técnica e o patrimônio de conhecimentos, de saber-fazer, de valores anteriormente adquiridos, a apropriação torna-se impossível.

“(...) e eu sou um servidor que não tem tanta resistência à mudança, pelo contrário, eu quero mudar, mas quero mudar pra melhor”. (E8)

Concluimos que o presente estudo evidenciou o desafio de garantir a proteção da saúde de trabalhadores que possuem, por sua vez, compromisso com a saúde de outros trabalhadores, aqueles que recorrem à Justiça do Trabalho. Deve-se ter em mente a manutenção de um ambiente saudável e seguro para esses servidores, do ponto de vista físico, mental e social. Para isso, é mister o respeito à jornada de trabalho estabelecida em lei e ajuste do contingente de pessoal, dada a carga de trabalho imposta. Além disso, é necessária escuta constante por parte da instituição, que considere as dificuldades diárias com as ferramentas e objeto de trabalho, bem como as sugestões de quem mais conhece essa realidade, que são os próprios trabalhadores. Sugerimos a abertura de canais efetivos de participação, a exemplo do Programa Servidor em Pauta, e também dentro do próprio sistema do PJe.

Da mesma forma, implementar políticas de prevenção e promoção de saúde nos contextos organizacionais também deve levar em conta esta lógica da escuta, do que os trabalhadores envolvidos entendem como necessidades e estratégias de melhoria da qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, M.R.; TELES, L.F. Tecnologias interativas na aprendizagem em redes 169 sociais on-line, na ciberarte, cidadania. In: SOUZA, A.M.; FIORENTINI, L.M.R.; ROGRIGUES, M.A.M. (Org.) *Educação superior a distância: Comunidade de Trabalho e Aprendizagem em Rede* (CTAR). Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Educação, 2009. 260 p.

ALMEIDA FILHO, José Carlos de Araújo. *Processo eletrônico e teoria geral do processo eletrônico: a informatização judicial no Brasil*. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010, 424p.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8ª Ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da UNICAMP, 2002, 288p.

ASSIS, R.W. *Os impactos das novas tecnologias nas formas de sociabilidade e savoir-faire dos operadores: um estado de caso no setor siderúrgico*. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2000.

ATHAYDE, M.; BRITO, J. Introdução à edição brasileira: Ergologia e um livro-ferramenta, uma tecelagem que se propaga. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: EdUFF, 2010.

AYRES, L.R.C. Cuidado e reconstrução das práticas de saúde. *Interface – Comunicação, Saúde e Educação*, v. 8, n. 14, p. 73-92, set 2003-fev2004.

BENDASSOLLI, P.F.; SOBOLL, L.A.P. *Clínicas do Trabalho*. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. 288 p.

BORGES, L.O.; YAMAMOTO, O.H. Mundo do trabalho contemporâneo: construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. (Org.) *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Artmed, 2004. Capítulo 1, p.25-72.

BOTELHO, R.D.; PAIVA, K.C.M. Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Revista de Administração Pública*, v.45, n. 5, p. 1249-283, Rio de Janeiro, set/out 2011.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. 6 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003. 248 p.

BRANT, L.C.; GOMEZ, C.M. O sofrimento e seus destinos na gestão do trabalho. *Ciência e Saúde coletiva*, v. 10, n. 04, p. 939-952, 2005.

BRASIL, Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. Consolidação das leis trabalhistas. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 22 Região. *Manual de rotinas trabalhistas do TRT do Piauí*. Terezina: TRT 22, 2011.

BRASIL. Lei 11.419 de 19 de dezembro de 2006. Dispõe sobre a informatização do processo judicial. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em Maio de 2014.

CANGUILHEM, G. Meio e normas do homem no trabalho. *Proposições*, v. 12, n. 2-3, p. 35-36. 2001 (Trabalho original publicado em 1947).

CANGUILHEM, G. *O normal e o patológico*. 6.ed.Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009. 154 p.

CASTELLS, M. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. São Paulo: Paz e Terra, 2000. 698 p.

CICOUREL, A. *Method and Measurement in Sociology*. 4ª Ed. Nova York: The Free Press, 1969. *Apud* MINAYO, M.C.S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 13ª Ed. São Paulo: Hucitec, 2013.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em números 2012*. Brasília, 2013.

CORDEIRO, W.M. Da reformulação do conceito de autos processuais no ambiente do processo eletrônico e suas consequências jurídicas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região*, v. 16, n. 1, João Pessoa – Paraíba, 2009, p. 13-27.

DANIELLOU, F. *A Ergonomia em busca dos seus princípios: debates epistemológicos*. São Paulo: Edgar Bluncher, 2001. *Apud* HOLZ, E.B.; BIANCO, M.F. *O conceito de trabalho na Ergologia: da representação à atividade*. *Trabalho e Educação*, v. 23, n. 2, p. 157-73, Belo Horizonte, mai-ago, 2014.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1999, 160p.

DEJOURS, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

DI FANTI, M.G.C. Linguagem e trabalho: diálogos entre estudos discursivos e ergológicos. *Letras de Hoje*, Porto Alegre, v. 49, n. 3, p. 253-258, jul.-set. 2014.

DIERKES, M.; HOFMAN, J.; MARZ, L. “A evolução tecnológica e a mudança organizacional: Estruturas de inovação divergentes”. In: OECD. *As tecnologias do século XXI: Ameaças e desafios de um futuro dinâmico*. Lisboa: Gepe, 2000.

DURAFFOURG, Jacques. O trabalho e o ponto de vista de vista da atividade. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (Orgs.). *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Rio de Janeiro: EdUFF, 2007. p. 47-82.

ECHTERNACHT, E. Atividade humana e gestão da saúde no trabalho: Elementos para a reflexão a partir da abordagem ergológica. *Laboreal*, v. IV, n.1, p. 46-55, 2008.

FERREIRA, M.C.; FERNANDES, L.C. Sobrecarga, cobrança, pressão...: a qualidade de vida no trabalho subtraída no contexto do poder judiciário brasileiro. In: ARAÚJO, J.N.G.; FERREIRA, M.C.. ALMEIDA, C.P. (Org.) *Trabalho e saúde: cenários impasses e alternativas no contexto brasileiro*. 1.ed. Opção: São Paulo, 2015. Capítulo 1, p. 13-31.

FÍGARO, R. Comunicação e trabalho para mudanças na perspectiva sociotécnica. *Revista USP*, n.86, p 96-107, São Paulo, jun/ago 2010.

FOUCAULT, M. *História da sexualidade*. 3.ed. Rio de Janeiro: Graal, 2002.

GOMES JÚNIOR, A.B.; BRANDÃO, G.R.; LOPES, F.T. *Clínica do trabalho: vida e trabalho com qualidade no TRT-MG*. Belo Horizonte, 2015. 32 p. Relatório parcial.

GONZÁLEZ REY, Fernando Luis. *Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios*. Tradução: Marcel Aristides Ferrada Silva; revisão técnica: Fernando Luis González Rey. São Paulo: Pioneira Thonson Learning, 2005. 188p.

GUÉRIN, F. et al. *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgar Blucher, 2001. *Apud* TRAJANO, A.R.C; CUNHA, D.M. *Processo de trabalho no SAMU e humanização do SUS do ponto de vista da atividade*. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 9,supl.1, p. 113-136, 2011.

HARDT, M.; NEGRI, A. *Império*. Rio de Janeiro: Record, 2002 *apud* SANTOS, V.O. O pensamento de Karl Marx e o trabalho imaterial: Elementos introdutórios para o debate. *ABET*, v. XI, n.1, p. 135-149, jan/jun de 2012.

HOLZ, E.B.; BIANCO, M.F. *O conceito de trabalho na Ergologia: da representação à atividade*. *Trabalho e Educação*, v. 23, n. 2, p. 157-73, Belo Horizonte, mai-ago, 2014.

HUWS, U. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In: ANTUNES, R. (Org.) *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2013. Capítulo 2, p.37-58.

IBGE, Diretoria de pesquisa, coordenação de trabalho e rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2013.

LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. Em: Christophe Dejours: *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008, p. 25-36.

LAZZARATO, M.; NEGRI, A. *Trabalho imaterial: formas de vida e produção da subjetividade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001 *apud* SANTOS, V.O. O pensamento de Karl Marx e o trabalho imaterial: Elementos introdutórios para o debate. *ABET*, v. XI, n.1, p. 135-149, jan/jun de 2012.

LEAL JUNIOR, C.A.S. *Pesquisa sobre processo eletrônico e saúde dos magistrados federais no Rio Grande do Sul*. Porto Alegre, Junho de 2011.

LEVY, P. *O inexistente impacto da tecnologia*. Folha de S. Paulo, São Paulo, 17 ago. 1997. Caderno Mais, Autores, p. 3. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mais/fs170803.htm>. Acesso em: 20/03/2015.

LINHART, D. Programa Conexões de Saberes sobre o Trabalho, "Porque trabalhamos? Subjetividade no trabalho", 2015, Belo Horizonte.

LIPP, M.E.N. *O stress e a beleza da muher*. São Paulo: Connections Books, 2001.

MADEIRA, L.M. O Direito nas Teorias Sociológicas de Pierre Bourdieu e Niklas Luhmann. *Direito & Justiça*, Porto Alegre, v. 33, n. 1, p. 19-39, junho 2007.

MALVEZZI, S. O psicólogo organizacional, peregrinação na sociedade e a formação do agente econômico reflexivo [Resumo]. In: SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA (Org.) *XXX Reunião Anual de Psicologia: resumos*. Brasília, 2000, p.33-34.

MARTINEZ, M.C.; LATORRE, M.R.D.O.; FISCHER, F.M. Capacidade para o trabalho: revisão de literatura. *Ciência e Saúde Coletiva*, v.15, supl. 1, p. 1553-1561, 2010.

MARX, K. *O capital*. Livro 1 (O processo de produção do capital). 9ª Ed. São Paulo: Difel, 1984. v. 1. 579 p.

MERLO, A.R.C.; SOUZA FILHO, G.A.; DORNELLES, R.A.N. *Avaliação das condições de trabalho e de saúde dos servidores do judiciário federal no Rio Grande do Sul* – Relatório de pesquisa. Instituto de Psicologia - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional – Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho, Porto Alegre, 2012.

MINAYO, M. C. S. Na dor do corpo o grito da vida. In: COSTA, N.R.; MINAYO, M.C.S.; LEITÃO, C.; STOTZ, E. (Org.). *Demandas populares, políticas públicas e saúde*. Rio de Janeiro: Vozes, 1989, v. II, p. 76-99.

MINAYO, M.C.S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 13ª Ed. São Paulo: Hucitec, 2013. 407 p.

MOREIRA, F.E.C.U. *Representações sociais de trabalho e de organização: Um estudo comparativo entre uma instituição pública e uma empresa privada*. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – FEAD, Belo Horizonte. 2007. 253 p.

MORIN, E. *O Método 4*. As idéias, habitat, vida, costumes, organização. Porto Alegre: Editora Sulina, 1998, 319 p.

NEVES, J.M.A. *O trabalho na perspectiva da atividade: dos paradoxos da gestão à gestão paradoxal*. 2013. Programa de pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, junho de 2013. 186 p.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. A Carta de Ottawa para Promoção da Saúde. *Biblioteca Virtual de Saúde*, acesso em 01/12/2015. Disponível em: bvsms.saude.gov.br/bvs/publicações/carta_ottawa.pdf

PEDUZZI, M.; SCHRAIBER, L.B. Processo de trabalho em saúde. Dicionário da Educação Profissional em Saúde. Fundação Oswaldo Cruz. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/protrasau.html>

RABELO, L.B.C. *Esse trem de fiscalização...* O trabalho dos inspetores ferroviários em Minas Gerais. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2014. 158 p.

REVUZ, Christine. O trabalho e o sujeito. In: SCHWARTZ, Y. e DURRIVE, L. (Org.) *Trabalho e Ergologia: Conversas sobre a atividade humana*. Ed.UFF, Niterói, 2007. Capítulo 8, p. 225-245.

RIBEIRO, A.C.A. et al. Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 16, n. 4, p. 623-633, out./dez. 2011.

RODRIGUES, R.C. *Iniciação ao processo de trabalho*. Belo Horizonte: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, s.d. 36 f.

SANTOS, M. A.; REIS, S. C. Breves reflexões sobre o Processo Eletrônico no TRT da 13ª Região. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?artigo_id=10361&n_link=revista_artigos_leitura. Acesso em maio 2014.

SANTOS, M.A. Uma leitura do campo jurídico em Bourdieu. *Águia: Revista Científica da FENORD*, v. 01, 2011.

SANTOS, V.O. O pensamento de Karl Marx e o trabalho imaterial: Elementos introdutórios para o debate. *ABET*, v. XI, n.1, p. 135-149, jan/jun de 2012.

SATO, L. Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v, 18, n. 5, p.1147-1166, set-out, 2002.

SCHUTZ, A. *Fenomenologia e relações sociais*. Rio de Janeiro: Zahar, 1979. *Apud* MINAYO, M.C.S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 13ª Ed. São Paulo: Hucitec, 2013.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e valor. *Tempo Social; Rev. Sociol. USP*, S. Paulo, v. 8, n.2, p. 147-158, out 1996.

_____. Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. *Educação e Sociedade*, v. 19, n. 65, p. 1-20, Campinas, dec 1998.

_____. Trabalho e uso de si. *Pro-Posições*, v. 1, n. 5, p. 34-50, 2000a.

_____. *Le Paradigme ergologique ou un métier de philosophe*. Toulouse: Octarès, 2000b. 763 p.

_____. Disciplina epistêmica disciplina ergológica. Paidéia e Politeia. *Pro-Posições*, v. 13, n. 1 (37), p. 126-149, jan/abr, 2002.

_____. Entrevista. *Revista trabalho, educação e saúde*. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, v. 4, n. 2, p.457-466, 2006.

_____. Trabalho e ergologia. Uma conversa entre Yves Schwartz, Marcelle Duc e Louis Durrive. Tradução Jussara Brito e Milton Athayde. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: EdUFF, 2007. Capítulo 1, p. 25-36.

_____. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. *Revista trabalho, educação e saúde*. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, v. 9, supl. 1, p. 19-45, 2011a.

_____. Manifesto por um ergoengajamento. In: BENDASSOLLI, P.F.; SOBOLL, L.A.P. *Clínicas do Trabalho*. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011b. Capítulo 8, p. 132-166.

_____. Programa Conexões de Saberes sobre o Trabalho, Mini-curso, 2015, Belo Horizonte.

SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Tradução de Jussara Brito e Milton Athayde. Rio de Janeiro: EdUFF, 2007. 309 p.

SILVA, R.R. Uma análise da pressão no trabalho, da liberdade e do apoio social entre servidores de um tribunal. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 1, p. 123-35, 2009.

SROUR, R. H. *Poder, cultura e ética nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1998. 766p.

TAYLOR, F.W. *Princípios de Administração Científica*. 7.ed. São Paulo: Atlas, 1970.

TEMPOS MODERNOS. Direção: Charles Chaplin. EUA: Modern Times, 1936 (89 min.)

TRAJANO, A.R.C; CUNHA, D.M. Processo de trabalho no SAMU e humanização do SUS do ponto de vista da atividade. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 9, supl.1, p. 113-136, 2011.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho registra bons resultados em correição no TRT da 3ª Região. TRT Notícias, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: (http://as1.trt3.jus.br/noticias/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=11856&p_cod_area_noticia=ACSI&p_txt_pesquisa=corregedoria). Acesso em 13/02/2015

TRT4. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Aumento de demanda à Justiça do Trabalho gaúcha chega a quase 40% em cinco anos. TRT4 Notícias, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=1096302&action=2&destaque=false&filtros=> Acesso em: 23/03/2015

TRIGINELLI, D.H. *Relações e condições de trabalho na extração de granito no município de Vila Pavão – ES: Compreender o trabalho para pensar a formação*. Dissertação (Mestrado em Educação, Conhecimento e Inclusão Social), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011. 377 p.

TRINQUET, P. *Prévenir les dégâts du travail: l'ergoprévention*. Presses Universitaires de France, 2009, 211 p.

_____. Trabalho e educação: o método ergológico. *Revista HISTEDBR On-line*, Campinas, n. especial, p.93-113, ago. 2010.

_____. Programa Conexões de Saberes sobre o Trabalho, "Ergologia: compreender para transformar a atividade humana", 2015, Belo Horizonte.

APÊNDICE

Apêndice 1 - Roteiro de Entrevistas

Trajetória pessoal

- 1) Qual sua idade?
- 2) Onde nasceu?
- 3) Qual seu estado civil?
- 4) Tem filhos? Quantos?
- 5) Qual sua escolaridade / formação?
- 6) Qual sua experiência profissional antes de entrar no TRT?
- 7) Descreva sua trajetória na organização: entrada, cargos ocupados, expectativas, perspectivas hoje.
- 8) Utiliza computador em casa? Com qual frequência e por quanto tempo.

Trabalho

- 9) Descreva seu trabalho e sua função (o que faz, como faz, porque faz).
- 10) Quais são os objetivos do seu trabalho?
- 11) Como você aprendeu a fazer esse trabalho?
- 12) Quais as competências e condições requeridas para exercer seu trabalho?
- 13) O TRT oferece cursos de qualificação? (qual periodicidade? quais temas são abordados?)
- 14) Dentro das relações que são criadas entre os trabalhadores, ocorre troca de experiências em relação ao serviço? Se sim, qual a finalidade dessa troca?
- 15) Descreva sua percepção quanto às condições de trabalho: estrutura física, carga horária, condições de segurança.
- 16) Você trabalha em casa? Com qual frequência e duração?
- 17) Explique as formas como percebe a compatibilidade entre seus interesses pessoais e seu trabalho.
- 18) Qual o significado e importância do seu trabalho no tribunal na sua vida?
- 19) Qual a importância do seu trabalho para a organização e para a sociedade?
- 20) Cite adjetivos/substantivos que melhor definem seu trabalho.

Concepção de saúde e relação saúde-trabalho

- 21) O que você entende por saúde?
- 22) O que você entende por doença?
- 23) O que faz para melhorar sua saúde?
- 24) Você considera seu trabalho como uma atividade danosa a sua saúde?
- 25) Você tem consciência de alguma doença adquirida no e pelo trabalho?
- 26) O seu trabalho lhe causa estresse?
- 27) Como seu corpo reage após sua jornada diária de trabalho?
- 28) Como o TRT cuida de sua saúde?
- 29) Você está satisfeito com os cuidados do TRT? Se não, porque.

Implementação do PJe

- 30) Como você recebeu a notícia da informatização?
- 31) Como foi o treinamento para uso do sistema?
- 32) Você considera que recebeu informações necessárias e adequadas?
- 33) Como você acredita que essa mudança afetou seu trabalho?
- 34) Quais suas considerações sobre o uso do sistema?
- 35) Quais as principais diferenças entre o processo físico e o PJe e qual você prefere?
- 36) Você percebeu alterações na sua saúde desde a implementação do PJe?
- 37) Como você percebe que o PJe pode influenciar o processo saúde-doença?
- 38) Quais melhorias você sugere ao sistema/treinamento?

Apêndice 2 - QUADRO DE CONTEÚDO DAS ENTREVISTAS

TEMA: Importância do trabalho
INFERÊNCIAS: O trabalho é visto como importante para os próprios trabalhadores e para a sociedade, reconhecido como fonte de sustento, de sentido e de realização pessoal. Sua importância social implica em grande comprometimento.
CATEGORIAS: <ol style="list-style-type: none">1. Realização pessoal2. Sentido do trabalho interfere na avaliação de demandas e custos3. Trabalho como meio de subsistência4. Importância social5. Comprometimento
FRAGMENTOS DAS NARRATIVAS
<p>“É muito importante porque eu percebo, pelo menos eu tenho pra mim que o que eu faço aqui tem um sentido, na medida em que começa um processo, a gente vê o processo judicial, a gente vê ele começar, vê ele ter uma decisão, a gente vê ele terminar, seja com um pagamento de quem quer que seja, ou seja arquivando o processo, isso me satisfaz porque eu vejo que meu trabalho tem um resultado, eu vejo resultado do meu trabalho”. (E1)</p> <p>“É muito, muito importante, é um ponto de equilíbrio pra minha vida, uma estabilidade, apesar de não estar na área é uma realização porque foi o que eu busquei e eu me sinto muito bem, e é isso”. (E3)</p> <p>“O trabalho na vida de qualquer um já é uma coisa muito importante, faz parte do ser humano mesmo, do seu crescimento pessoal, da sua relação com os seus colegas, então eu acho importantíssimo. Faz parte da minha vida mesmo”. (E4)</p> <p>“Com base nisso, com base nesse pensamento eu venho mudando de visão do serviço público. Hoje eu percebo a importância do servidor público, a importância de servir bem de fato ao público... Isso tem gerado assim, tem aumentado a forma como eu vejo o serviço público, de tal forma que eu decidi que quero ser servidor público para o resto da carreira”. (E6)</p> <p>“Eu tenho uma questão... Eu adoro o que eu faço! Eu sobrevivi no Tribunal esses anos todos porque eu sempre fiz o que gosto, aquilo que eu gosto e estou sempre procurando melhorar”. (E8)</p> <p>“Eu sempre tive comigo que o trabalho dignifica o homem, e todo homem precisa do trabalho. Pode ser o trabalho mais simples como pode ser aquele...; não precisa ser o ganho financeiro, mas a pessoa se sentir útil. Isso é importantíssimo nessa condição humana do trabalho”. (E8)</p> <p>“Eu gosto do que eu faço. Talvez existam casos de pessoas que estejam aqui muito pelo salário, pela estabilidade, tem até outros cursos que a gente sabe que tem, mas eu gosto do que eu faço, então é importante, me dá prazer”. (E10)</p> <p>“eu acho que nasci pra isso. Eu gosto de eliminar o processo, de chegar até o final, de arquivar o processo. Eu acho que eu nasci pra isso mesmo, e eu tenho como se diz... Felicidade em [arquivar] um processo depois de estar quitado, direitinho...; às vezes cinco volumes de processo, seis volumes e tá mandando aqui para o Arquivo; eu sinto satisfeito. É importante porque além de eu estar fazendo o que gosto – acho isso importantíssimo – seria horrível eu fazer uma coisa que eu não gosto. Eu tenho prazer de estar sentado aqui e resolvendo os processos. Eu gosto demais [dessa função] e fico muito satisfeito de estar solucionando esses processos.”. (E11)</p> <p>“É muito importante, né! Eu gosto de trabalhar, sabe... Eu não conseguiria ficar sem trabalhar não, então é</p>

importante. Não é prioridade máxima não, mas é importante”. (E12)

“Entrar no Tribunal pra mim foi muito bom porque na época eu não trabalhava, e eu consegui estudando sozinha e tal. Eu fiquei me sentindo muito bem, muito feliz e até hoje eu gosto muito de trabalhar aqui no Tribunal...” (E14)

“Eu me sinto bem, eu me sinto realizada..., minha realização, eu tenho prazer em trabalhar... É isso!” (E14)

“Eu acho que é um trabalho árduo, mas é um trabalho importante, relevante”. (E1)

“então eu tenho prazer em fazer o que eu faço e em que pese eu fique cansada, eu gosto de fazer, eu tenho prazer no que faço”. (E10)

“Eu acho que meus interesses pessoais ficam em segundo plano, porque eu privilegio o trabalho porque é daqui que eu tiro meu sustento”. (E1)

“O tribunal na minha vida tem uma repercussão muito grande, porque é daqui que eu tiro meu sustento, que eu sustento a minha família”. (E2)

“Na verdade eu programo a minha vida pessoal pra não se chocar com o meu trabalho; o meu trabalho é prioridade. É dele que eu tiro o meu dinheiro pra me sustentar, pra eu fazer as coisas que eu preciso, então assim, a minha prioridade é o trabalho”. (E7)

“Agora, até a questão do trabalho você tem que fazer o que gosta. Até pelo concurso público a regra é que as pessoas fazem o concurso público basicamente por dois motivos... Querem a estabilidade e a aposentadoria. Eles visam a garantia, a estabilidade, e quando começam a executar as tarefas nem sempre gostam, mas também nunca pedem pra sair; é aquela questão de sobrevivência”. (E8)

“Muito importante, né, porque é daqui que eu tiro o meu sustento. Eu tenho um compromisso com o trabalho, eu tenho muito compromisso com o trabalho”. (E9)

“Por enquanto é a questão financeira. A questão de realização pessoal ainda não tem”. (E13)

“Eu entendo que o objetivo principal do meu trabalho é promover a tramitação célere do processo, considerando a natureza desses processos, as características desses processos, que envolvem pessoas que, no caso do pólo ativo das ações, os reclamantes, 99% dos casos são pessoas que ficaram desempregadas, que estão buscando aqui uma reparação por direitos trabalhistas que eventualmente não foram satisfeitos e essas parcelas têm natureza salarial. Então, o quanto antes eles receberem, se eles tiverem direito a receber, melhor pra eles”. (E1)

“Questões que envolvem liberação de dinheiro, essas coisas não podem ficar paradas esperando, e ai acaba que por isso eu trabalho em casa, não só eu como outras pessoas”. (E1)

“É um órgão de jurisdição que a gente trabalha, quer dizer, a gente vê então que o individuo busca o Estado, pra atender uma demanda dele, e a gente consegue satisfazer isso. Então eu me sinto bem com isso”. (E1)

“E pra sociedade, mais ainda, porque o trabalhador que é uma parte mais fraca na relação que ele tem com o empregador. Se o empregador, espontaneamente, descumpra as cláusulas do contrato de trabalho, a legislação trabalhista, o único lugar que a pessoa tem pra se socorrer é aqui. Se não for aqui ele vai ficar sem receber, porque ele não tem como obrigar o empregador, que é a parte mais forte economicamente, de pagá-lo, então ele tem que buscar a justiça pra poder ter essa reparação”. (E1)

“Pra sociedade eu faço parte de uma engrenagem que eu acho importante, acho interessante pra todo mundo, necessária. Quanto mais rápida for à resposta, que é o que as pessoas procuram, e com razão, é um direito alimentar, então eu acho muito importante isso”. (E4)

“Eu acho que isso aí é a nossa missão. Acho que o foco primeiro é que a gente é servidor público, então a gente tem que prestar um serviço melhor possível, principalmente aqui na Justiça do Trabalho, porque a gente vê tanta carência das pessoas, principalmente do empregado... Acho que a gente tem que ter bem consciente essa missão da gente, e me dá essa realização quando eu vejo que a gente pode fazer isso”. (E5)

“Significa muito. Nesses quatro anos e meio, quase cinco anos que eu tô como servidor público que eu venho aprendendo o que significa ser servidor público, que significa na verdade servir ao público, e a importância desse serviço de dar um serviço adequado, dar um serviço de qualidade às pessoas lá fora”. (E6)

“Oh, como diz lá no nosso Tribunal, nossa missão “Solucionar os Conflitos”. Agora, a nossa essência... Se existe o Processo é porque houve um conflito, bem ou mal houve um conflito. Se a pessoa trouxe os conflitos para o Judiciário é onde ela espera uma resposta. Evidentemente ela quer uma resposta no mínimo rápida e efetiva. Não adianta também dar uma resposta, “- Você tem direito a, b ou c”, mas a essência que é o dinheiro, o crédito, ele não recebeu. Então nosso objetivo enquanto isso é realmente solucionar os processos, é julgar os processos, instruir os processos, julgá-los e encerrá-los definitivamente; esse é o nosso objetivo, prestar esse serviço à sociedade”. (E8)

“Isso é importantíssimo porque a prestação jurisdicional, do jurisdicionado ele está recebendo o dinheirinho dele à tempo e à hora, isso é gratificante pra sociedade; a sociedade como um todo agradece”. (E11)

“Muito importante porque eu dou andamento aos Processos. Quanto mais ágil você é mais o processo corre rápido e ajuda a parte às vezes a receber os valores... É muito importante”. (E12)

“Uai, nós somos elo, vamos ligando as correntes, né, então eu acho que cada parcela que cada um dá do seu trabalho aqui vai somando em benefício da população mesmo, dos reclamantes, das partes..., das demandas aí no final...” (E14)

“Não precisa nem o Luciano falar com a gente, porque a gente tem zelo pelo serviço, a gente veste a camisa do tribunal. A gente vem de uma época em que a gente nem precisa dele falar, a gente estende a jornada da gente, porque a gente veste a camisa da instituição”. (E2)

“O meu trabalho acaba tendo prioridade sempre, mas eu acho que também é uma coisa muito minha, é aquela coisa do compromisso; eu não vou conseguir não fazer, não vou conseguir ver aquilo, não tem outra pessoa pra fazer... (...) e tem esse compromisso, tem que ser feito! Isso é muito meu. Eu acho que sou assim, então não dá, eu não consigo fazer diferente também”. (E10)

“Olha, eu acho que enquanto servidores públicos que somos, a gente tem...; e aí entra muito isso mesmo, você tem um compromisso que é muito maior, porque é com todo mundo, e aí entra essa coisa de dizer assim... “Por isso talvez eu seja tão comprometida e tão preocupada...”, porque é a forma como você atende a pessoa no telefone... Outro dia até chegou uma moça aqui e trouxe um bolo de todo tamanho pra agradecer... Então eu acho que também tem isso, é você saber o que você pode dar, porque você não é servidor público e isso é bacana...; não! É pra doar, é pra dar o melhor de você, então essa é a sensação mesmo que eu tenho.” (E10)

TEMA: Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes

INFERÊNCIAS: É conferida grande importância ao coletivo de trabalho. São coletivos mutantes,

independentes das configurações sociais pré-determinadas. Se referem a laços que se tecem a partir do compartilhamento de objetivos e valores.

FRAGMENTOS DAS NARRATIVAS

“(...) um ajuda o outro, um treina o outro. Porque é muito específico o trabalho de cada secretaria, cada um tem uma rotina própria, então a gente aqui mesmo cuida de treinar de ajudar um ao outro”. (E1)

“O trabalho aqui é muito bom porque a vara é muito organizada né, e o grupo é muito bom. Eu acho que isso influi muito, inclusive, na questão da saúde da gente não só emocional, mas também na saúde física. Pelo fato de ser uma estrutura organizada, fica mais fácil de você trabalhar. E quando o grupo é coeso, quando o grupo é entrosado, fica muito melhor de se levar isso” (E2)

“Eu já trabalhei em outras situações, igual na X^a vara, não existia isso, essa troca, esse feedback. As pessoas trabalhavam como se fossem pontos isolados, entendeu? E aqui não, aqui nós somos uma engrenagem, até me lembra muito o filme do Chaplin, Tempos modernos, que aquela engrenagem, se vc mentalizar, os dentes do mecanismo, eles vão se encaixando e vai rolando, vai rodando. Então aqui na 1^a vara é assim, as coisas se encaixam, uns ajudam os outros, e trocam. Se eu não sei, eu falo assim: “oh gente, eu estou com um problema aqui”, até no meu computador, se eu estou com um problema, todos se movem pra poder ajudar”. (E2)

“Para o tribunal, eu creio que como parte da engrenagem eu contribuo, porque na medida em que eu procuro fazer o meu trabalho da melhor forma possível, com qualidade, ajudando o grupo, tanto que é um grupo que se destaca no tribunal”. (E2)

“Muita, e é o que salva, exatamente por isso. Eu acho assim, em vários lugares que vc passar vai depender da equipe, a equipe aqui é boa, todo mundo muito prestativo, gosta de ensinar, paciente”. (E3)

“Cooperar porque é uma equipe mesmo, onde vc precisa do outro. Hoje eu posso pedir um favor porque amanhã eu vou dar, e vice-versa. Tem a questão das pessoas com mais postura de liderança que gostam mesmo de passar e uma preocupação geral com o serviço da secretaria, principalmente desde que chegou o PJe desestruturou muito, então estamos sempre em busca dessa organização. Então precisa de um estar sempre ajudando o outro”. (E3)

“Estou gostando muito de trabalhar aqui, gosto muito da equipe. É uma equipe muito unida, muito coesa, então estou satisfeita, nesta parte eu estou muito satisfeita”. (E4)

“(Objetivo das trocas de experiência) Eu acredito que primeiro é uniformizar mesmo o trabalho, pra não ficar difícil, porque um trabalha de um jeito, o outro de outro jeito, então eu acho que a intenção é uniformizar mesmo. Em uma questão de substituição, não ter dificuldade de um substituir o outro...” (E4)

“Tem coisa que tem que ser feita de determinada maneira, que não tem como mudar aquilo ali, tem que ser, porque são normas, decorre da lei, de diretrizes, procedimentos do Tribunal. Agora, sempre têm sugestões de praticamente todos os servidores, sempre tem; é uma troca. Eu aprendo com eles, e às vezes aprendo muito mais com eles. Eles conhecem algumas coisas assim, as mudanças, porque como você não faz a tarefa então você fica desatualizado, então eles também são o suporte muitas vezes, e sempre trocam entre eles também”. (E5)

“Pra gente chegar a cumprir as nossas metas, a troca, e para o serviço funcionar, andar como se deve. Além disso, eu acho também importantíssimo é o clima da equipe, o espírito de equipe, essa coisa desenvolvida. A cadeia de tarefas também é sempre uma relação de dependência com os outros. Tudo reflete, e não é depois não, é imediatamente... Tem que ter uma... tem que andar junto, sem atrito. Atritos surgem, mas têm que ser resolvidos. É conversando, conscientizando”. (E5)

“com relação, por exemplo, a equipe daqui, a equipe é muito boa, eu fui muito bem recebido, o pessoal muito bem capacitado; nesse ponto aí as expectativas foram bem preenchidas”. (E6)

“É pra que todo mundo aprenda, saiba um pouquinho de cada coisa; esse aqui sempre foi o objetivo da 1ª Vara, e a gente tá indo nesse caminho pra atingir esse objetivo, porque o ideal é que cada servidor saiba um pouquinho de despacho, um pouquinho de cumprimento pra que assim a Vara anda” (E6)

“Eu acredito que independente se a pessoa despacha, se a pessoa cumpre, ou se é servidor de Secretaria cada um tem sua importância. O juiz ele não consegue fazer tudo sem o servidor, e da mesma forma os servidores muitos não conseguiriam fazer tudo; todo mundo precisa de todo mundo, então todo mundo tem a sua importância, e juntos como equipe é que a gente verdadeiramente consegue realizar esse serviço público, que outrora eu tinha falado, eficaz, com qualidade”. (E6)

“Sim, o tempo todo, principalmente no PJe. Eu falo assim que ele é muito dinâmico, rotina não existe. Cada dia muda uma coisa, então a gente descobre uma coisinha que pode facilitar um pouco o trabalho a gente já passa pra todo mundo. Essa troca é constante, e é quem Despacha, quem Cumpre, todo mundo tem essa... Para agilizar o serviço, diminuir o retrabalho... A gente trabalha muito nesse aspecto, porque quando você sabe só pra si talvez você melhore o seu, mas seu colega também pode saber uma coisa que você não sabe! Então quando isso é compartilhado, multiplica! Todo mundo sabe tudo, pelo menos todo mundo ali dentro daquele ambiente...” (E7)

“Sim, sempre um tá trocando idéia com o outro, o que seria melhor fazer, sempre eles estão nessa união. Eu acho que isso aí que é o senso de equipe e eu sempre presei por isso. O objetivo seria a coesão de funções, de tarefas para o serviço andar melhor. Cada um conseguir fazer as suas tarefas no objetivo correto”. (E11)

“Por causa de garra, por causa de determinação minha e da equipe. Minha principalmente porque eu acho que essa força de vontade minha erradia pra eles, e o pessoal começa a... Teve funcionários aqui que antes eles não eram tão rápidos, tão ágeis, tão dedicados, e parece que a cabeça principal, do diretor, eu consegui radiar isso pra eles. Eles vêm a minha dedicação, começam a querer tomar posição também, e isso é importantíssimo pra **engrenagem**, para o negócio andar...” (E11)

“Ocorre, porque como a gente não tem uma padronização de procedimentos tem diferença de Vara pra Vara e até dentro da Vara, cada servidor faz do seu jeito, então acaba que um fica contando para o outro... “- Ah, descobri isso...”; “- Ah, tô achando melhor fazer desse jeito...”... Tem sim. Para facilitar o trabalho, um pouco de padronização também... Não ficar cada Processo que cai na mão de pessoas diferentes e acaba saindo de um jeito diferente, então padronizar e simplificar...” (E13)

TEMA: Saúde e trabalho

INFERÊNCIAS: Os entrevistados se referem a concepções de saúde e doença com características dinâmicas e amplas. Tudo o que diz respeito ao corpo está, de uma maneira ou de outra, envolvido em emoções. Saúde e doença são valores, construídos através da elaboração de sentidos.

CATEGORIAS:

1. Concepção de saúde e doença
2. Relações saúde-trabalho
3. Estratégias de resistência

FRAGMENTOS DAS NARRATIVAS

“Eu entendo por saúde conseguir ter uma vida sem restrições físicas, limitações em razão de doenças, quer dizer, conseguir realizar as atividades rotineiras sem nenhuma limitação”. “Doença é qualquer circunstância que limite a realização das atividades diárias, não só de trabalho como outras, sociais, familiares”. “Eu tento ter uma alimentação saudável e a prática diária de atividade física. Isso já, pra mim, é o suficiente pra manter uma saúde

bacana”. (E1)

“Saúde eu acho que é um conjunto de situações, vc se sentir bem mentalmente, vc estar equilibrado mentalmente e equilibrado na parte física também, seria a harmonia disso aí. Doença é desequilíbrio. Pode ser um desequilíbrio emocional e esse desequilíbrio emocional, ele pode até gerar, ele vai gerar desequilíbrio físico”. (E2)

“Um bem-estar, qualidade de vida é importante. É qualidade de vida e bem-estar, assim, sem queixas de dores, alguma coisa assim”. “Doença? O contrário, não pode ser não? Alguma coisa que te limite, de alguma forma, não precisa ser grave pra estar parado, internado e tal, mas que te limita até no movimento ou psicologicamente”. (E3)

“Pois é, uma coisa importante que eu já levante aqui, não levar o serviço pra casa, isso eu acho muito grave pra esse tempo agora de PJe. Tento me organizar, tento fazer coisas fora do serviço que me satisfazem, pra ter um contra-balanceio aí. Questão das dores, to sempre fazendo um alongamento. E uso as adaptações todas também”. (E3)

“Eu acho que saúde... Não ter nenhum problema que te impeça de levantar de manhã, com preguiça de vir trabalhar porque está com uma dor aqui, uma dor ali. Quando você não tem isso você é uma pessoa saudável... Não só doenças diagnosticadas, mas também o seu bem estar... Você acorda animado ou não, levanta, tem disposição ou não... Acho que saúde é tudo isso”. (E4)

“Doença é exatamente o contrário. Não necessariamente aquela diagnosticada, mas é uma dor de cabeça ali porque você sabe que trabalhou demais ou porque o seu ambiente de trabalho não te favoreceu... Você está com uma dor nas costas... Acho que isto seria uma falta de saúde”. (E4)

“Saúde eu acho que é a disposição física e mental mínima pra você conseguir levar o seu dia, executar suas tarefas, como levantar, trabalhar, se relacionar com as pessoas... Acho que saúde é isso, e ter um tempo pra você, se relacionar com você mesmo... Eu acho que isso tudo faz parte da saúde física e emocional. Doença é o contrário, é quando alguma coisa dessas aí está prejudicada. É quando você se afasta das relações, você se afasta do seu serviço porque você não tem condições de desempenhar, seja por uma coisa pessoal, física, mental... Acho que isso aí seria doença”. (E5)

“(Para melhorar saúde) Primeiro eu tento pensar nisso, pensar e repensar seus hábitos, as coisas mínimas, postura, alimentação, os hábitos da gente... É mais uma questão de filosofia, não deixar as coisas te impactarem tanto. É mais um treinamento também”. (E5)

“Saúde do corpo é você fazer exercícios físicos, ter uma vida saudável”. (E6)

“Saúde é quando o corpo está em harmonia, funcionando bem. Doença é uma patologia que tira alguma coisa do normal; é o contrário, né; algo começa a não funcionar bem, e não precisa ser nada assim muito chocante, uma coisa muito grave não; saiu um pouquinho do seu normal..., por exemplo, eu sinto um pouco de dormência nas mãos depois que comecei a trabalhar no PJe. Isso pra mim é uma doença, porque não é o meu normal. Quando eu estava saudável eu não sentia isso, então alguma coisa não tá funcionando; é um sintoma, não sei se poderia ser uma doença...” (E7)

“Doença é como um mal, aquilo que te causa mal. Pode ser o físico também, aquilo que a gente até vê. Uma pessoa que tem uma doença, um câncer, ou outro tipo de doença e a psíquica também; doença mental, a doença da alma, essa angústia, essa, talvez, essa raiva, é você não estar bem no seu mundo interior ou no mundo físico”. (E8)

“Saúde? É você estar bem disposta pra trabalhar, pra descansar; é você estar bem! Doença eu acho que já é o corpo gritando, né... (risos) Quando chega no corpo já passou por vários níveis, né..., emocional...” (E9)

“Saúde é um estado tanto físico quanto mental. Eu acho que a minha fibromialgia, por exemplo, é porque eu me cobro muito, sou uma pessoa estressada mesmo. Tenho as questões de casa que vão somando também com as cobranças no trabalho, então você vai se dando, se dando, se dando e às vezes você se esquece um pouco de você, e aí vêm às consequências, as doenças psicossomáticas”. (E14)

“Então o estresse é uma doença, que provoca outras. Eu não tenho uma tendinite e tal, mas tem essa questão da fibromialgia que pode estar relacionada com o estresse tanto do trabalho quanto de casa”. (E14)

“No sentido que é uma atividade muito estressante, então eu sei que ela me deixa muito ansioso e isso acaba refletindo, não só na saúde mental mas na saúde física. Às vezes começa a sentir umas dores, umas coisas, que eu sei que são todas elas ligadas ao estresse no trabalho”. (E1)

“O problema do cuidar da saúde é o seguinte, existe uma área específica pra isso no tribunal, só que existem outras áreas no tribunal. Por exemplo, tem a corregedoria, a diretoria judiciária, e eu percebo que não há uma interação disso. Então não adianta a área de saúde do tribunal, que é muito bem intencionada, vir aqui falar que não posso trabalhar em casa, que estou trabalhando mais que o normal, ou que as condições não são adequadas, se eu tenho por outro lado uma exigência de outros órgãos do tribunal para que o trabalho seja realizado”. (E1)

“E é lógico que isso afeta a saúde das pessoas, porque todo mundo aqui na justiça do trabalho é muito empenhado, então vc começa a ver que seu serviço não está rendendo a pessoa começa a ficar mal e aí isso acaba influenciando a saúde das pessoas”. (E1)

“(…) foi chegando os arquivos, até um dia que o Tadeu brincou que ia pedir era maca, porque nós começamos a adoecer. Eu com dor no braço, a Gorete com dor na perna, cada um com uma dor num lugar, e ele brincou “vou pedir a maca, não vou pedir mais mesa”. (E2)

“Eu tive uma experiência muito negativa lá na X^a vara, eu adoeci muito lá, inclusive lá apareceu a psoríase, que eu tenho, apareceu o colesterol, apareceu problemas de ansiedade, eu tive que tirar, beirando a depressão”. (E2)

“A questão do ombro e do pescoço veio de lá, essa questão de postura. É interessante que quando eu vim pra cá, muitas vezes eu me pegava numa posição de defesa, assim com o ombro levantado e o pescoço fundo assim como se alguém fosse me atacar. E eu fiquei assim, solta, solta, aqui não tem perigo, ninguém vai fazer nada. Então, realmente essa questão lá prejudicou muito a minha saúde”. (E2)

“Assim, é danoso porque eu vou te falar, em 2 anos que eu estou no PJe, já tem problema de vista, passei a usar óculos que eu nunca precisei, nunca tive nada, e algumas dores posturais, muita dor na perna, aqui na cintura escapular. Agora estou com muita protusão de pescoço, que outro dia eu acordei, uns 2-3 dias com muita dor. Então assim, traz os riscos, eu acho que a gente precisa intervir agora.”. (E3)

“Mas, nos dias mais estressantes eu costumo ter dor de cabeça e chegar em casa e querer deitar e descansar mesmo, dormir”. (E3)

“Comecei a usar óculos, o problema que até instalar uma doença, é tudo muito periódico, então vc vai levando, um dia vc está, eu lembro que a primeira dor que senti foi no punho. Depois eu senti muito cintura escapular, depois passou pra perna, esses dias estou com a perna doendo muito, estou toda hora levantando, fazendo flexão plantar, andando pra lá e pra cá e tal, e o pescoço, fiquei uns três dias também outro dia com torcicolo e eu só fui

perceber que era a posição por causa da dor mesmo. Se não fosse a dor não tinha visto que estava fazendo uma protusão muito grande aqui, mas só. E o estresse”. “As dores são posturais mesmo, de vc ficar não sei quantas horas sentada na frente do computador. A visão, o problema da visão também, o computador ligado, a luminosidade da tela, esse tanto de informação. E o estresse também, por causa do sistema, por causa da internet, porque demora mais e acumula muito serviço”. (E3)

“Meu stress está mais ligado nas costas. Sinto minhas costas doer muito, ombro parece que fica rígido. Eu vejo que meu corpo reage e essa é a forma como ele reage. Às vezes eu tenho que chegar em casa e fazer uma caminhada, ir pra academia justamente pra cansar o corpo... A gente fica muito tempo com a cabeça trabalhando, sentada na mesma posição, daí o corpo reage dessa forma, com dores”. (E4)

“Eu acho que o tempo que a gente fica sentada na mesma posição...; no físico você levanta, você tem que procurar o 2º volume, então é diferente... Você movimenta até sua cadeira, na mesa você movimenta, você vira para um lado, vira para outro, pra você folhear você coloca o Processo em outra mesa, mas no PJe não. Se você bobear você fica mais de meia hora sem quase nem mexer. Você vai emendando um Despacho no outro, mexe com uma mão só, e a outra nem mexe, então eu acho que isso é um risco; a longo prazo eu acho um risco sim, principalmente a questão do pulso, do braço; no meu caso o lado direito. Para as vistas... Você fica mudando toda hora... Pra começar são duas telas, seu campo de visão fica em duas telas, você fica olhando de um lado pra outro e seu campo de visão fica muito perto do computador, emite luz, então eu acho que é isto”. (E4)

“A gente fica pensando... “Se as coisas ficarem piores será que vou ficar doente? Até onde eu vou dar conta? Qual é o meu limite?”. Às vezes eu estou com uma dor, será que foi o meu trabalho que causou isso? Então pode ser que influencie sim, mas é muito difícil você relacionar diretamente, porque têm épocas que sim, têm épocas que não...” (E5)

“A tendência é muito cansaço, cansaço físico mesmo, embora seja uma atividade de trabalho que não exige nenhum esforço físico; na verdade é até sedentário... Você a frente de um computador, sentado em uma mesa. Talvez seja até por isso que venha esse cansaço”. (E5)

“Acredito que o Processo Eletrônico pode desencadear uma demanda muito grande nessa questão de doenças relacionadas à visão, as dores físicas no ombro, pescoço, dores lombares, isso vem mais da postura das pessoas. Agora, a questão da visão, desses problemas de visão isso aí não tem como, isso vai acabar, porque é muito tempo ali”. (E5)

“O trabalho em si eu creio que ele não é danoso; o excesso dele sim”. (E6)

“Às vezes quando eu exagero causa sim um stress, uma fadiga, porque é um trabalho muito mental. Eu sempre procuro dar as pausas, mas mesmo assim com as pausas eu chego em casa às vezes com a mente já pesada”. (E6)

“Ah, eu tenho chegado em casa com a mente um pouco mais cansada. Deve ser pela exposição ao computador. Se o servidor não tiver cuidado e realmente exagerar na exposição do trabalho no computador, ele pode ter futuramente sérios danos à visão. Não sei mais o que pode ser influenciado, mas os danos podem ser causados sim... Isso a longo prazo pode causar muitos danos”. (E6)

“As vistas eu acho que às vezes a gente força demais. Eu sinto um desconforto, às vezes começa a coçar, fica muito ressecada; eu uso colírio lubrificante, tudo, mas mesmo assim eu sinto que força um pouco, às vezes embaralha, e as articulações também, nos ombros e braços”. (E7)

“Acho que agrava pela natureza do trabalho, porque além do volume, da tensão que às vezes você já tem pela

própria atividade, de estar fazendo uma coisa ali que demanda uma atençãozinha maior ainda tem essa questão do uso contínuo do teclado, do mouse, da digitação... Eu acho que quanto pior ele for mais ele tende a agravar”. (E7)

“(...) mas essa questão dessa demora pra fazer tudo e com muito volume que você gasta muito tempo, aí você fica tenso porque vê aquele monte de coisa pra fazer e você... “Ai meu Deus, eu não vou dar conta, tá acumulando...”, então você trabalha tenso, você trabalha às vezes angustiado com o volume de trabalho que tem e que você quer produzir, mas não consegue. Eu acho que nessa medida prejudica bastante. Poderia ser o contrário se, ou talvez não melhorar, mas não piorar, entendeu?” (E7)

“(...) apareceu a pressão alta. Pode ser o genético, de família, mas pode ser um estresse guardado. Por mais que eu acho que não estou absorvendo, mas internamente...; mas eu sei que preciso melhorar principalmente na questão da atividade física”. (E8)

“Oh, eu já estou aqui há cinco meses e já estou sentindo dor no punho na mão direita e dor lombar nas costas, talvez por ficar muito tempo sentado, essas 12 horas, mas principalmente no meu caso o punho, o punho direito. Na minha ótica é a quantidade de cliques. Você usa o mouse o dia inteiro”. (E8)

“(...) mas eu acho que a questão da saúde é essa ansiedade que traz por conta da demanda ser muito grande, então eu tenho toda uma rigidez aqui. Eu acho que falta um pouco de saúde neste sentido, na medida em que eu me sinto sempre cansada, muito por conta dessa rigidez do meu trapézio. É uma consciência muito pessoal, mas eu acho que falta um pouco de saúde nesse sentido, porque é como se você não tivesse tranquilidade, não tivesse sossego muito em função dessa demanda toda de trabalho que nós temos”. (E10)

“É muito interessante isso, né, porque eu acho que isso é o resultado de muitos anos, de muitas horas de dedicação, porque quando eu era assistente era diferente, era sábado, domingo e feriado e acabou que eu criei essa tensão crônica... Eu acho que sim! É por conta do trabalho. Me causa stress por conta do volume que é muito grande”. (E10)

“Danosa? De certa parte sim, porque eu fico só sentado, vira e mexe... é só sentado praticamente. Eu tento levantar um pouco pra fazer uma caminhada aqui dentro, mas eu fico grande parte do dia só sentado fazendo as tarefas do dia a dia, e exige que eu fique só sentado... É danosa, pode causar problemas, barriga (risos). Acredito que talvez a dor na coluna que eu sinto às vezes, né. Eu sinto muita dor na coluna, acho que é uma questão de postura...; pode ser isso. Eu faço as coisas e às vezes nem percebo a forma como eu sento... Já me falaram que eu sento muito torto...”. (E11)

“Parece que a mente gasta mais energia que o próprio corpo quando tá fazendo uma ginástica. Eu chego em casa arrebatado, o olho já até..., doido pra dormir; não consigo nem conversar direito com meus meninos”. (E11)

“Pode influenciar porque você fica forçando as vistas, principalmente a questão das vistas direto no computador. Você força e isso pode prejudicar as suas vistas. Às vezes eu fico com minhas vistas ardendo, vira e mexe estou assim, com meus olhos ardendo de tanto ficar olhando para o computador direto, e a questão de ficar sentado direto na frente do computador, a questão de postura, e cansaço mental também, porque a questão da visualização ela é precária ainda, então você tem que ficar procurando muitas vezes aonde está e isso desgasta você. No final do dia você tá arrebatado”. (E11)

“Causa, causa sim. Eu sou uma pessoa muito ansiosa, então eu não consigo ver as coisas pra fazer e deixar pra amanhã. Eu quero resolver tudo rápido. Não consigo ver aquelas 50 processos pra fazer e deixar...; eu quero ver o número diminuir, então isso acaba colaborando também...” (E13)

“Eu acho que é por aí, vc não pode ficar esperando as coisas virem de cima, vc tem que se posicionar, pontuar o

que está acontecendo e pedir solução. Questão por exemplo de cadeira, de mesa”. (E2)

“Agora, a gente tem também que...; não é o Tribunal que vai trazer saúde pra gente e entregar [Risos]. É a percepção das pessoas do que elas precisam; é a adaptação das pessoas”. (E5)

“Do ponto de vista físico, atividades físicas, e do ponto de vista mental eu procuro muito ler, procuro sempre ter uma atividade mental constante, tanto física quanto mental”. (E6)

“A gente passa o dia inteiro digitando, com o mouse e a exposição da luminosidade nos olhos, então já é uma carga bastante excessiva pra ainda levar trabalho pra casa. Então assim, se o Tribunal tem um volume de trabalho superior à quantidade de servidor, que adéque”. (E7)

“Uai, eu tô tentando uma válvula de escape no mental em não me envolver. Sei da questão desse caos que eu estou imerso nele, mas procuro não absorvê-lo tanto, tentando ter uma consciência de que eu estou fazendo o máximo possível dentro das possibilidades, dentro dos meios, dos recursos que me são oferecidos”. (E8)

“O dia tem 24 horas pra todo mundo. É questão de opção? É, a gente tem que optar. Talvez o dia que eu colocar a saúde como uma das prioridades assim como eu coloco o trabalho, eu vá fazer a minha caminhada ou outra atividade física. Eu vou ter que aprender na marra. Se um dia eu ficar doente e não puder, tiver que faltar, tiver um Piripaque...” (E8)

“Para melhorar minha saúde faço exercício físico e procuro não deixar que a insatisfação – até que eu falei anteriormente – que eu fique levando pra outros cantos... Não deixar se contaminar, né”. (E9)

“(...) e tem essa questão, é pessoal mesmo, é cobrança, e isso acaba gerando... Tô aprendendo a respirar mais profundamente, mais prolongadamente pra dizer... “Olha, não depende, não está tudo em minhas mãos...”, mas existe uma cobrança, é pessoal... Ninguém tá me cobrando nada!” (E10)

“Me causa stress por conta do volume que é muito grande, então eu te digo, aí eu fundo... “Calma, não depende só de você...”. É o tempo todo reelaborando pra lidar bem... É mais ou menos assim, você tem duas opções, ou você assume e faz ou você abre mão, e abrir mão pra mim não é o que me interessa, porque eu gosto do que faço, então você tem que reelaborar está questão... “Olha, vai devagar...”, e aí você tem que estar cobrindo todos os lados porque se você fica muito aqui o de lá acumula; se você fica lá..., então é uma loucura... São duas opções, ou você faz ou você sai fora, e eu prefiro continuar fazendo porque eu gosto do que faço”. (E10)

“Olha, eles já estiveram aqui pra olhar essa questão da luminosidade, da ergonomia, mas é como eu te digo – depende muito mais da gente- , você sabe exatamente quando você se assenta lá de frente ao computador, como se posicionar de frente da máquina...; fica complicado também da gente responsabilizar...” (E10)

“Bom, na saúde física estou fazendo meu tratamento, e pra minha saúde mental, pra não pirar com o stress daqui eu tenho alguns hobbies... Tenho umas plantinhas em casa, tenho um blog, aí eu posso exercer minha criatividade, pra não pirar, né! Procuro manter contato com a comunidade surda, por causa da minha formação em Libras, pra não enferrujar...; é isso”. (E13)

TEMA: Implementação do PJe e impacto no trabalho

INFERÊNCIAS: A implementação do PJe alterou significativamente a execução das tarefas e a realização da atividade de trabalho. A mudança trouxe aos trabalhadores custos percebidos no sentido de aumento da carga de trabalho, dificuldades operacionais com o sistema, e exigência de novas competências e maior qualificação.

CATEGORIAS:

1. Como recebeu a notícia da informatização?

2. Aumento da carga de trabalho ou percepção da mesma
3. Dificuldades com o sistema
4. Exigência de novas competências e maior qualificação

FRAGMENTOS DAS NARRATIVAS

“Eu recebi com muito receio, do que viria”. (E1)

”E agora vê o PJe, e a gente fica assim mais assustado. Todo início do desconhecido agente sente medo, a gente tem dificuldade, mas a gente tem que procurar vencer isso, enfrentando e procurando mesmo aprender, e é errando que a gente aprende”. (E2)

“Gostei, desde o primeiro curso. Tanto é que no início aqui, na secretaria toda, todo mundo ficou muito receoso em pegar”. (E3)

“Eu fiquei muito animado. A gente estava com essa expectativa muito alta porque mais celeridade, mais agilidade, uma série de benefícios que o PJe iria trazer e que o processo físico, o processo do papel não trazia pra gente. Então a animação foi 10”. (E6)

“Eu sou nova no Tribunal, eu cheguei quase junto com o PJe, então pra mim foi ótimo. Eu recebi muito bem, apesar de não ter mais que carregar Processo, cheirar ou respirar ácaro; é bom demais”. (E7)

“Quando surgiu a primeira notícia, eu não me lembro da época, já tem um bom tempo, tem uns quatro anos, cinco anos, eu imaginava o PJe Virtual uma coisa prática”. (E8)

“Bom, a gente ficou apreensivo porque a gente não sabia direito como ia acontecer, e no início foi muito difícil porque a gente não teve um treinamento... Era um sistema que não foi testado...” (E9)

“Ah, com uma preguiça! Porque tudo que é novo cansa, mas sempre é aquela primeira visão... “Ai que preguiça de fazer aquele curso, de ficar o dia todo lá...”, aí parece que a gente fica uma semana fazendo, mas agora é tudo de bom, prático, objetivo...” (E10)

“A gente recebeu com certa expectativa em saber como seria, e às vezes com certa aversão por estar acostumado com o processo físico, né; como seria, aquela expectativa normal do novo, das coisas novas, você fica sem saber se vai ser legal, se não vai ser. Só com o tempo mesmo pra desenvolver...” (E11)

“Foi super tranquilo porque lá no TJ eu também trabalhava no processo eletrônico, chama PROJUD na época... Não fiquei ansiosa, nem nada não...” (E12)

“Eu adorei porque eu gosto dessas coisas de computador, de tecnologia... Eu acho que vem sempre pra acrescentar e pra melhorar, então eu gostei, não tive resistência nenhuma não; até prefiro trabalhar com o PJe”. (E13)

“A gente fica bem insegura, né? Mas eu tive dificuldade porque eu não tinha assim aquela habilidade com computador, de usar..., eu tive dificuldade no começo, mas agora não. Agora está bem mais tranquilo”. (E14)

“Pelo menos uma hora e meia por dia eu trabalho. Só um dia na semana que eu não trabalho, que é sábado. Eu trabalho de domingo até sexta-feira em casa, ou antes de vir pra cá ou depois que eu chego em casa”. (E1)

“O sistema é muito burocratizado, é difícil de mexer com ele, de trabalhar com ele, e isso implica que as tarefas demoram mais tempo a serem realizadas. Foi isso que causou, inclusive, o fato de eu ter que trabalhar em casa porque antes do PJe eu jamais trabalhei em casa. Eu tinha uma jornada, chegava aqui 8 horas, saía as 17, 17:30, dava conta do serviço completo, serviço estava em dia, e ia pra casa resolver minhas coisas. Depois do PJe isso

acabou. Eu trabalho aqui depois trabalho em casa”. (E1)

“(...) eu já era pela responsabilidade do cargo, sempre fui muito preocupado, e com o PJe comecei a ficar mais ansioso, eu começo a querer fazer as coisas rápido demais. Ele funciona 24 horas por dia, então a gente que tem que cumprir prazos, porque todas as nossas atividades aqui são regulados por lei, então a gente tem prazo pra tudo, a gente tem prazo para cumprir os despachos do juiz, pra levar o processo à apreciação do juiz. Você começa a imaginar que sábado as pessoas trabalham, os advogados entram com as ações, com as petições, e isso mexeu muito comigo, eu não estava acostumado com isso, eu estava acostumado a cumprir o expediente. Aí às 6 horas da tarde de sexta-feira fecha e só abre na segunda de manhã, agora não, agora é 24 horas no ar. A pessoa trabalha a noite, o advogado entra com a ação, isso então aumentou o acesso das pessoas, e por outro lado então aumentou nosso trabalho. A gente não se limita mais ao expediente, a gente fica agora o tempo todo também conectado tentando dar conta desse serviço”. (E1)

“Eu vou te confessar uma coisa, eu não trabalho em casa, eu sou contra levar, principalmente por causa da época de fisioterapia, eu levava tanta coisa pra casa, ficava até de madrugada. Uma coisa que me aliviou entrar aqui foi não levar serviço e veio esse PJe que tende a levar serviço pra casa. Então eu sei que se eu colocasse a internet, é claro que daqui um tempo eu vou colocar, mas colocando eu vou acabar levando. Eu estou tentando me segurar ao máximo”. (E3)

“Trabalho, mas por opção. Às vezes eu vejo que estou muito apertada aqui, então é uma opção. O Tribunal não me obriga a isso, nem meu diretor, nem o juiz nunca falou que eu teria que trabalhar em casa, mas eu realmente trabalho às vezes pra ficar um pouco mais tranquila aqui, não ficar muito desesperada...” (E4)

“Em casa, se eu for contar diariamente, uma hora de trabalho. Agora, às vezes eu fico, por exemplo, tem sábado que fico o dia todo, oito a dez horas trabalhando... Principalmente porque você não tem interrupção em casa. Você não tem atendimento, não tem telefone, então você fica mais concentrado”. (E5)

“Eu não acho que a questão seja só de números; a questão é assim, a ferramenta não é adequada no momento, e aí você tem que improvisar, e esse improviso custa tempo” (E5)

“Foi uma mudança drástica em questão de tempo. Algo que a gente demorava, sei lá, meia hora pra fazer no processo físico, a gente fazia num tempo bem menor no PJe, mas em compensação, curiosamente, coisas que a gente fazia no processo físico a gente demorou mais pra fazer no processo eletrônico, por quê? Porque era um sistema novo. Ao mesmo tempo em que a gente desconhecia o sistema a gente ficava mais relutante pra trabalhar nele. O próprio sistema foi muito travado no início e até hoje ele ainda é travado; naquela época era mais ainda, e a tal celeridade que a gente escutava falar foi a longo prazo; de início não teve essa celeridade toda não, essa agilidade”. (E6)

“(...) então eu chego em casa em dia da semana eu não mexo em nada porque eu nem tenho força pra mexer, e final de semana tive que instalar o PJe em casa até mesmo pra tentar fazer alguma coisa, achando que fosse dar conta, pra tentar trabalhar um pouco... Tenho a consciência de que estou errado, não posso fazer isso por muito tempo, mesmo porque o PJe talvez essa mobilidade acaba te forçando, ele te pressiona com os prazos, de volume, de advogados... E em casa nos finais de semana às vezes eu trabalho cinco horas, seis horas...” (E8)

“até o PJe, ele te causa isso. Ele tem um lado bom que é a acessibilidade. Eu posso estar em outro país e eu acesso ele. Posso estar na minha casa e eu acesso; isso é excelente, só que esse acesso não pode se transformar num extra. Se eu trabalho em casa, aí eu vou trabalhar no PJe em casa na minha jornada. Eu não posso só porque eu trabalho em casa ficar trabalhando 10 horas por dia, 12 horas. Se eu trabalho aqui na Vara X, ainda que fosse sete horas, oito horas que é a minha jornada legal, eu não posso ir pra casa e trabalhar mais duas horas, simplesmente pelo fato de eu ter o PJe”. (E8)

“Eu acho que aumentou a demanda de trabalho, por quê? Por exemplo, minha função é despachar, mas a gente faz um monte de coisa além de despachar. Você tem que lançar isso, você tem que lançar isso e você tem que cercar o processo de um jeito, e que de repente no físico não era assim; aumentou demais, aumentou muito o trabalho”. (E10)

“Porque a demanda aumentou a gente fica mais cansada. Pra você ter uma idéia nós temos uma caixa lá que é “Petições não lidas”, que é o advogado...; eu acho que o PJe deveria ter um horário de encerramento, porque não tem um horário de parar, todo dia que você vai lá tem 20 Petições, e isso numa única das dezenas de caixas que você tem de olhar, então nesse sentido eu acho que aumentou MUITO pra gente, porque não tem hora aqui; aqui você encerra o expediente... Aí você vê nas Petições, você pensa o rapaz podia estar fazendo uma coisa mais interessante tá peticionando meia noite, duas horas da manhã, e aí, realmente, acresce demais o serviço...” (E10)

“Na verdade o sistema PJe junto com o processo físico tá muito desgastante pra gente, então o excesso de trabalho tá praticamente nem triplicado, tá quadruplicado, dez vezes mais, então é coisa exorbitante. A gente termina com as petições do Pje, e quando a gente pensa que não tem 100, 200 petições de um dia para o outro. É a mesma coisa que enxugar gelo, mesma coisa! Pode gravar, é igualzinho enxugar gelo. Você faz as coisas e quando pensa que não tá lotado já. Um final de semana, no final de semana meu, em regra, um dia do final de semana meu é pra gastar com Processo, PJe. Eu podia estar saindo com os meus filhos, podia estar passeando, indo a outros locais e não posso; eu tenho que ficar por conta do PJe porque senão o negócio...” (E11)

“Tinha que mudar um pouco essa questão do PJe do advogado poder peticionar a tempo e a hora, quando ele quiser. Tem petição lá que chega de madrugada. O cara trabalha lá e a qualquer hora ele pode mandar uma petição, e do Brasil inteiro, ou então o sistema barrar..., até uma determinada hora que funciona o jurisdicionado, as Varas, né? Tinha que barrar porque isso aí escraviza a gente, é muito complicado... É igual te falei, você enxuga lá e quando pensa que não tem 100, 150 petições, fora a lentidão do sistema, fora muitas outras coisas”. (E11)

“Afetou no ponto de fazer com que eu fique lá até num dia da semana, até final de semana trabalhando..., coisa que eu não fazia antes. Eu podia sair com os meus filhos e tudo mais, só que agora eu tenho que ficar aí por conta e puxar o horário depois daqui, trabalhando em casa duas horas por dia... Afetou muito minha vida! Igual tô te falando, é tipo uma escravidão. Eu saio daqui e ainda tenho que trabalhar em casa diariamente”. (E11)

“Bom, é um pouco do que já falei também, pra quem não sabe usar como eu não soube no começo, levei pra casa pra fazer hora extra, pode atrapalhar. Têm alguns servidores que levam pra casa, trabalham à noite, trabalham fins de semana...; isso pode prejudicar até a longo prazo”. (E13)

“A gente trabalha com final de números, então você tem aquela tarefa, cada um tem a sua e eu não gosto de deixar a “peteca cair” não... (risos), então até pra eu ficar menos estressada eu faço um pouco em casa pra dar uma tranquilizada na minha cabeça por tanta cobrança de prazo, porque o que mais pesa pra gente é isso, é o excesso de trabalho que é o pior, e agora com o PJe a facilidade com que as petições entram pelo processo parece que favorece muito um acúmulo, então esse aí é o principal ponto, eu acho”. (E14)

“Igual te falei, no PJe chegam as Petições e parece que elas se multiplicam toda hora. Você faz, faz, faz e o negócio só rendendo, rendendo, gera um grande estresse com relação ao prazo...; o que no físico também tinha, mas no PJe parece que...; eu não sei se é impressão minha essa questão de ter mais petições no PJe”. (E14)

“Com o processo virtual vc trabalha muito mais, vc requer muito mais atenção, seu erro fica muito mais visível para o público externo, então vc tem uma cobrança muito grande”. (E2)

“Eu preciso ter mais atenção, eu passei a usar colírio porque meus olhos começaram a ficar muito vermelhos, o cansaço físico é maior porque fica mais tempo assentada, no físico vc vai buscar o 2º volume, o 3º volume, vai pegar o papel na impressora, então isso te faz levantar mais. No PJe não, vc fica ali o tempo todo, quando vc nota já está há quase duas horas sentado, então isso mudou muito a minha vida” (E2)

“Então a gente precisa ter muito cuidado, as vezes a agilidade de mexer pra vc não despachar no lugar errado, porque às vezes vc está despachando e chega alguém no balcão, então vc tem que tomar muita atenção, tem que tomar muito cuidado”. (E2)

“(…) porque tem que digitalizar, leva muito tempo. Eu poderia fazer 10 processos físicos, eu consigo fazer 3 PJe, e precisa ter uma atenção muito redobrada, então vc tem que estar muito focada”. (E2)

“A dificuldade do PJe é pelo fato de vc poder só abrir uma página de cada vez e o tempo que ela demora pra abrir, pra ela fechar, pra assinar, pra digitalizar, é o tempo que vc gasta, e vc folhear, vc marcar onde vc quer, o que vc quer, é muito mais fácil no físico do que no PJe”. (E2)

“Talvez essa questão da objetividade. Já melhorou, está melhorando, mas tem dia que vc entra, vc vai assinar um documento, vc fica 3, 4, 5 minutos pra assinar um documento, e ali vc fica até ansiosa, gera até uma ansiedade. Então essa questão de estar revisando o PJe de uma maneira que pra vc desempenhar uma tarefa não precise de tantas atividades”. (E2)

“(…) e como o layout desse sistema tem muita informação, então vc tem que fixar muito, focar muito, é muito, ele te cansa muito. Então acho por isso que o pessoal tá levantando muito essa questão da carga horária, tentar reduzir pra 6 de novo, porque problemas na visão já, dores, etc. E esse sistema é, eu gosto do desenho dele, mas ele realmente tem muitas informações, muito carregado, com duas telas, sobrecarrega muito”. (E3)

“Mas, eu acho que tornou, ao mesmo tempo que tornou o trabalho mais fácil em alguns aspectos, em outro ele te exige mais atenção, eu acho. Sabe, então te prende mais, te foca, te cansa mais, essas coisas”. “Porque as vezes vc demora. O sistema em si, ele tem o problema de ter muitos passos, então vc clica demais, clica demais, e aí junta com uma internet que não é boa, então cada clique pode demorar muito tempo. Então isso acaba atrasando muito o serviço. Mas eu gosto do sistema, é um sistema visualmente, como eu falei, cansativo por ter muitas informações, mas ele é gostoso de lidar”. (E3)

“O que seria bom? Diminuir o número de cliques pra tarefa... Às vezes o caminho pra chegar numa tarefa é longo, as vezes é estressante porque você tá parado esperando o sistema rodar e você fica vendo preencher, sendo que você não movimenta nada. Fica só esperando pra dar o próximo clique. Isso eu acho que é um pouco estressante e pelo movimento eu acho que com o tempo tende a afetar um pouco a saúde sim”. (E4)

“O exemplo clássico é o Processo Eletrônico que a gente tem, a questão da celeridade. Atualmente não existe esta celeridade, então você fica frustrado porque você não consegue fazer. Você sabe que tem potencial pra fazer... É enxugar gelo, é como enxugar gelo! Você está batalhando, fazendo, mas tem uma coisa te barrando, que é a falta dessa estrutura, desse funcionamento perfeito como deveria ser”. (E5)

“Eu ainda acho que o Processo Eletrônico pra mim não é um sistema. Ele está totalmente desligado de todos os outros, de todas as outras ferramentas... Não tem integração, não tem comunicação com outros sistemas... Tudo que você vai incluir nele vem da gente, da pessoa, do usuário... A gente até brinca muito aqui... “Não é um processo...; é um processo eletrofísico...” (E5)

“A gente tem muita dificuldade na execução das tarefas que é a questão de tempo. Demanda um tempo muito grande pra executar determinadas tarefas que são simples, e a gente tem a comparação né, a gente compara que a

gente fazia aquela tarefa num tempo imperceptível, fazia muitas vezes aquela tarefa, não dava trabalho praticamente nenhum, era realmente automático, seguro, saía correto, e agora a gente tem que lidar com um sistema lento, alimentar dados, criar textos pra tudo que você vai fazer. A gente tem que trabalhar meio que independente do sistema e depois alimentá-lo. Por exemplo, Minutas de Despacho que encaminho para o juiz. Eu faço, eu passei a fazer desde o início separado, no Office. Não tem como você fazer nada ali dentro, porque dentro do sistema todos os dados é uma coisa conjunta. Por exemplo, se você buscar um texto da sua Unidade, ele está ali inserido junto com os textos de todas as outras, e você não acha... O modelo genérico, você acaba usando só os modelos genéricos, mas o restante você tem que ter independente, e essa é uma dificuldade muito grande também, porque tudo você tem que criar fora; criar o tempo todo. Mesmo que você já tenha você tem que fazer adaptação o tempo todo pra poder inserir no sistema”. (E5)

“Eu tenho sentido aqui na Unidade um crescente nervosismo por parte dos servidores, os usuários internos. Uma frustração grande com o sistema... Já teve caso de pessoas entrarem em prantos! Porque chegam de manhã com boa vontade pra trabalhar, pra fazer as suas atividades e não conseguem fazer, às vezes nada, a gente tem dias assim aqui. Então as pessoas vão ficando frustradas com isso, então você tem que sentar, conscientizar as pessoas, tranquilizar e transmitir que não adianta, nós não vamos sair, o negócio não vai mudar, não tem mais volta... Nós temos que nos adaptar, temos que esperar as coisas melhorarem e temos que contribuir também; o que a gente pode fazer pra contribuir e pra sugerir, pra poder melhorar, para as pessoas poderem agilizar, melhorar o sistema; a gente sempre tenta fazer”. (E5)

“Às vezes algumas coisas a gente percebe que são mais difíceis de fazer no PJe que no físico, e isso é um absurdo. Não era pra ser assim; se ele veio pra ser novidade e melhorar o atual, não pode dificultar mais ainda”. (E6)

“O PJe ele não tem teclas de atalho que te tiram do mouse; tudo é muito no mouse”. (E7)

“O PJe, com relação à estabilidade do sistema mesmo, deu uma melhoria, mas ele continua sendo um sistema lento, mas aí é que está! Eu não sei se é por causa da internet, que é lenta, ou se é o próprio sistema que não tem uma estrutura boa”. (E7)

“Uma coisa que eu costumo dizer muito é o retrabalho que tem no PJe, entendeu? Às vezes por um problema do sistema você tem que fazer uma coisa duas, três vezes. Não funciona direito, aí o que você tem que fazer? Tem que ficar buscando alternativas. Você perde às vezes muito tempo de trabalho efetivo tentando resolver as falhazinhas que vão aparecendo no PJe... Eles estão trabalhando nisso aí, tudo bem, mas assim, toda vez que lança uma nova versão, um monte de coisa não funciona direito, aí demora... É impressionante, é como se fosse assim... Lança uma nova versão aqui em janeiro, aí passa janeiro inteiro, fevereiro inteiro, aí em março o PJe começa a funcionar mais harmonicamente, começa a dar menos inconsistência. Quando é em abril, maio, aí lança outra versão, aí começa tudo de novo! Eu não sei se isso é normal de programação, porque realmente eu nunca trabalhei com uma plataforma como o PJe”. (E7)

“Eu tenho uma insegurança tão grande por causa de todas as inconsistências que já aconteceram, que toda vez que eu realizo uma tarefa eu fecho o Processo, pesquiso ele de novo e vejo se está tudo certo, se ele foi pra onde eu mandei, porque acontece de não mandar, de não ir. De você fazer uma coisa, dar um erro e sumir tudo! Então assim, nisso aí eu acho que prejudica bastante”. (E7)

“(…) mas você sempre está lidando com inconsistência, uma coisinha e outra, e às vezes você está cheia de coisa pra fazer, as caixinhas lá bombando pra você Cumprir e o negócio não anda, não trabalha... Tipo, você está na quarta marcha e ele está passando a primeira ainda, bem devagar... [Risos]” (E7)

“A quantidade de cliques que a gente dá pra realizar as tarefas...; é impressionante!” (E7)

“Continuei trabalhando aqui, não teve essa questão de poder trabalhar em casa. Achei bem mais lento, principalmente no início quando eu ainda não tinha aprendido muito bem separar essa questão de... “- Não é culpa sua; foi culpa do PJe...”. Fora isso eu acho que mais é lentidão mesmo do sistema que enquanto eu fazia talvez dez publicações no físico, no PJe eu fazia uma no início, era tudo muito manual. A gente tinha que criar tudo; hoje eu tenho despacho com publicação automática, já melhorou um pouco, e eu acho que tem uma proposta muito boa pra se tornar muito ágil, mas ainda não está. (E7)

“Eu não entendo de Programação, mas quem entende deve ter um jeito. Às vezes a gente dá um comando e ele fica lá um ano processando... Eu falo que é meio...; teve um dia que eu dei um comando, aí fiquei olhando assim, e de repente eu saí de órbita, falei assim... “Esse negócio me hipnotizou... “. Ficou tanto tempo processando que ficou passando aquelas barrinhas na sua frente, processando; isso demora demais. Eu já teria feito três vezes o que eu fiz. Você fica igualmente exausta, produziu pouco e tem um acúmulo de serviço grande. É isso...” (E7)

“Eu prefiro trabalhar no PJe, mas é um sistema ainda muito falho, ainda está muito burro, moroso, então você fica meio nervosa porque o serviço tá caindo em cima, a demanda é grande e você não consegue fazer as coisas com rapidez. Você ficar olhando aquela bolinha lá rodando, você com mil coisas pra fazer e a bolinha tá rodando, rodando; é duro! (Risos) Aí você levanta, toma um café e tal, tem hora que você volta e só tá rodando... (risos)” (E9)

“(...) então cada versão que vem piora algumas coisas, então assim, a gente não está vendo a coisa melhorar, entendeu? A gente não tá vendo! Até a gente tá doido pra que se instale em Belo Horizonte pra ver se a coisa melhora... (risos) É tudo mais moroso, mais detalhe, então até hoje a gente tá aprendendo coisas do sistema. Todo dia você aprende alguma coisa, então é muita informação. A gente trabalha com o processo físico e o processo eletrônico, então é muita informação, acho que dificultou...” (E9)

“É muita coisa falha. Não se comunica, o sistema não tem comunicações... Aí você vai abrindo telas, abrindo, abrindo, daqui a pouco você tem que fechar pra começar de novo, porque senão vira uma confusão, então ainda tá muito falho”. (E9)

“O processo do PJe é mais complexo de olhar na fase de execução. Você tem que abrir as telas pra ver direitinho os depósitos recursais; é muito complexo. Muito mais fácil seria o papel, então ficou mais complicado. O processo demora meia hora pra despachar, fora a lentidão, o sistema ainda está lento. Apesar de ter melhorado na questão de cair o sistema, mas ainda está lento, fica rodando e isto toma muito o seu tempo. O trabalho é constante depois que surgiu esse PJe, pelo menos na minha realidade...” (E11)

“Na verdade o sistema tem que melhorar muito a questão de Intimação, questão de celeridade, porque ele fica rodando na sua frente horas e horas. Melhorou um pouco o aspecto de cair o sistema, nesse aspecto ficou um pouquinho melhor, mas ainda tem muito a ser modificado, por exemplo, na Feitura de Alvarás e tudo mais você ainda não pode fazer dois alvarás. Você tem que fazer um alvará, manda ele para o juiz assinar, depois tem que voltar, fazer o outro alvará pra depois o juiz assinar o outro alvará. Coisas que já poderiam ser mudadas; isso cansa quem faz, o pessoal que cumpre... A questão de visualização já poderiam colocar outras informações detalhadas no rodapé do processo, pra facilitar, mas ainda não tem. São diversas coisas; e a questão da redução de cliques. Você tem que dar clique toda hora e isso cansa a mão da gente. Eu saio daqui às vezes com a mão doendo. Um movimento que você vai dar no processo você gasta às vezes dez cliques, vinte cliques e aquilo é cansativo demais”. (E11)

“Isso eu acho até que é uma questão de adaptação, eu não ponho isso na culpa do sistema ser ruim. Porque a gente acostumou, durante muitos anos, pelo menos no meu caso aqui, durante 16 anos a lidar com processo físico apenas, então a gente tem traquejo pra mexer com isso, e tem só dois anos que eu mexo com PJe. Então

essa questão de leitura de peças e tal, isso é uma questão de adaptação”. (E1)

“A gente não pode continuar trabalhando com a conformação de uma secretaria pra processo físico quando não é mais processo físico”. “Então eu acho que precisamos hoje é de servidores muito qualificados, porque não tem mais espaço pra um servidor que não saiba mais ou fazer um despacho ou cumprir um despacho“. “Hoje a gente precisa de pessoas mais capacitadas, e de mais pessoas. Porque como o sistema é mais demorado pra vc trabalhar, vc não consegue trabalhar com o numero de pessoas que vc teria na secretaria”. (E1)

“Diariamente a gente tem rotinas novas de trabalho, principalmente atualmente, no Processo Eletrônico também... Mudanças de paradigmas de um tempo pra cá, então a forma de trabalhar tem que ser toda adaptada. Aquilo que a gente fazia durante anos não é só passar para o Processo Eletrônico, porque isto gera, às vezes, gera insegurança, até pra gente mesmo. Você tem que buscar adaptação da melhor forma possível...” (E5)

“O PJe ele exige que você tenha um conhecimento mínimo, básico, pré existente de informática; um conhecimento básico. Senão você vai ter muita dificuldade. Então, pra realizar as intimações, por exemplo, no sistema, você além de conhecer o sistema você tem que conhecer um pouco de informática também, que isso vai te dar mais facilidade, porque senão você vai ter muita dificuldade e não vai render o trabalho”. (E6)

“às vezes a pessoa que está acostumada há trabalhar muito tempo no físico sente um impacto muito grande porque ela vai ter que reaprender tudo”. (E7)

TEMA: Resistência à mudança

INFERÊNCIAS: Se as novas técnicas são introduzidas sem considerar o trabalho preexistente, sem consultar os trabalhadores, sem se estabelecer um vínculo entre a nova técnica e o patrimônio de conhecimentos, de saber-fazer, pode-se encontrar dificuldades.

CATEGORIAS:

1. Forma de implementação
2. Falta de consulta aos trabalhadores

FRAGMENTOS DAS NARRATIVAS

“Bom, eu acho que o PJe teve a implementação dele feita muito de afogadilho, o sistema até hoje não esta pronto para seu pleno funcionamento”. (E1)

“(…) pra mim o principal é, primeiro, acho que houve um certo atropelo, na medida em que, para implementar PJe tinha que primeiro ter preparado melhor a instituição como um todo. Como nos vamos colocar um sistema novo, que vai implicar numa alteração na rotina de trabalho num lugar que está faltando gente. Porque isso é o que a gente mais ressentido aqui, que é a falta de servidores”. (E1)

“E o PJe veio agravar isso, porque foi, ele é um avião sendo construído no ar, e nós somos as cobaias, porque nem o próprio sistema está pronto e nós somos obrigados a trabalhar com ele”. (E1)

“Aquele exemplo que o ministro do TST deu a pouco tempo em um Congresso de Advogados aqui em Belo Horizonte, realmente reconheceu que houve uma precipitação na implantação do Processo Eletrônico”. (E5)

“O sistema bem defasado, o Pje eu não gostei da gente ser cobaia... Me decepcionou muito também, esperava também algo de outro mundo, não é”. (E6)

“(…) e eu sou um servidor que não tem tanta resistência a mudança, pelo contrário, eu quero mudar, mas quero mudar pra melhor”. (E8)

“Na verdade o PJe era pra chegar inteiro e preparado, e não chegar como teste”. (E8)

“Não sei se é questão de dinheiro, se é falta de pessoal qualificado, especializado na área, ou se é o que eu tenho chamado de “*Síndrome da Placa*”, que é igual a de...; antigamente você ia construir um prédio e você quer ter a sua placa lá, então você constrói rápido porque você quer, o gerente quer a placa dele lá, e o PJe eu tenho sentido muito isso. Na gestão atual do TST, do Conselho tem que implantar 100%; essa é a meta, ter que implantar. E a regra é implantar 100% e até março do ano que vem implantar. Tem que implantar, mas como vai implantar não quer saber as consequências”. (E8)

“Acho que não perguntaram, nós da primeira instância não fomos ouvidos acerca do momento da implementação, se era um momento adequado, se não era, acho que foi ruim por esse aspecto”. (E1)

“Porque o que eu percebo é o seguinte, quem faz esse PJe não trabalha direto na vara, então faz uma coisa mais assim, como é que vou te falar, idealizada. Quem está fazendo não tem experiência de vara, talvez se ouvisse melhor e mais as pessoas que estão aqui embaixo”. (E2)

“A questão que também é importante, que desde o início a gente está sempre reclamando também, de que quem desenvolve esse sistema não ser usuário e não entrar em contato com os usuários. Às vezes muda um negócio lá que dá um transtorno danado pra gente, que às vezes nem imaginou né? E outras coisas também que dificultam porque não sabem como é o funcionamento da secretaria. Então acho que tem que ter uma aproximação nossa, pra desenvolver melhor”. (E3)

“E a gente sempre tenta, a gente troca idéia com o pessoal da diretoria de PJe; a gente sempre tem acesso, eles nos ajudam muito também, mas não é uma coisa direta, com quem elabora o programa, com quem muda, com quem coloca a versão, com quem fez; é tudo muito centralizado”. (E5)

“Eu sempre falo isso, que quem faz não trabalha no programa. Acho que deveria haver uma Comissão talvez de pessoas que desempenham diferentes funções nas Varas e no que a atividade fim do PJe. Em 1ª Instância é uma infinidade de movimentações, de procedimentos que se faz, então eu acho que é muito mais, então poderia ter talvez pessoas que lidam bem com o PJe, que tenham bom conhecimento, que está ali junto dando ideais de como melhorar; às vezes uma coisinha que quem está programando ali não vê necessidade, só que quem vive o dia a dia do sistema vê essa necessidade”. (E7)

“É um projeto nacional, então qualquer mudança pra mim torna-se mais difícil, mas o que eu percebo é que quem está trabalhando no PJe, na criação do PJe são pessoas...; essa desvinculação com o usuário, com a prática”. (E8)

TEMA: Metas e correição

INFERÊNCIAS: A corregedoria, por meio de correições anuais e metas, impõe um acelerado ritmo de trabalho.

FRAGMENTOS DAS NARRATIVAS

“E a cobrança que eu recebo aqui, que a gente tem uma verificação da regularidade dos nossos trabalhos aqui através da correição. Tem uma correição ordinária que ela é anual e pela corregedoria, a corregedoria entende que essa parte de tramitação dos processos está sob minha responsabilidade, então eu sou cobrado disso”. (E1)

“Quando você lida com prazos, quando você lida com cobrança de todas as partes sempre tem stress...” (E4)

“O excesso de trabalho; o excesso do trabalho eu consideraria, porque não é o meu caso, mas eu sei de alguns colegas que trabalham em casa, e aí ultrapassa realmente o limite, porque eles fazem isso porque senão fizerem isso a gente não vai conseguir atingir a meta, então olha aí... Eles são obrigados a trabalhar em casa, que a pressão é muito grande”. (E6)

“Se o Conselho Superior faz assim, eu entendo que cabe aos Tribunais e às Administrações questionar o Conselho. Ter uma estrutura realista, porque senão a gente vai ficar sempre no “faz de conta”. Não tem o pessoal, então as coisas vão atrasando, a gente não vai dar resposta e a gente não vai conseguir a nossa missão, que é solucionar, não tem como!” (E8)

“É muito frustrante essa situação, principalmente a atual de você ter um volume, uma cobrança, metas e mais metas inexecutáveis e você não ter a estrutura pra você prestar um bom serviço para a sociedade, então a expectativa é frustrante”. (E8)

“Igual você estava falando, “Muitas metas”, então há um contrassenso porque são muitas metas inexecutáveis, porque não tem essa estrutura, e ao mesmo tempo em que são impostas metas o próprio Judiciário nas suas decisões ele faz com que as metas não sejam cumpridas”.(E8)

“Ninguém questiona as metas, a gente tem que baixar o número de processos, mas baixar como?” (E8)

“Igual, a gente vê mesmo quando tem corregedoria. É até falado para o corregedor qual a situação, e eles sabem, o Tribunal todo sabe da situação, então eu acho que eles fazem uma vista grossa, sabe!” (E9)

“Ah, questão trabalhista é que “casa de ferreiro, espeto é de pau”, né? (risos) Tem essa questão aí das horas, muita gente trabalhando em casa, porque assim, o Tribunal não sabe? Sabe, nunca vi nenhuma proibição ou determinação... “- Não pode trabalhar em casa”, muito pelo contrário, veladamente fala pra gente se esforçar mais, fazer mais... Igual o corregedor veio e pediu “mais empenho”, mas o que seria mais empenho? Só se fosse fora do trabalho, fora do horário de trabalho, então eu acho que é isso”. (E9)

“Foi o Tribunal que criou isso, e todas as vezes que se fala em produção se espera muito mais do que o que a gente dá, entendeu? Então tipo, vem a Correição e diz... “- Não, isso aqui tá fora da expectativa, vocês se esforcem mais, se doem mais...”, mas sempre naquela... É como se dissesse assim... “- Se você for por aí e der um troço tem outro que te ocupa o lugar...”. É como se nós não fossemos mais do que ali, só uma produção e não mais que isso. Isso reflete na convivência geral da equipe, eu acho que prejudica”. (E10)

“Então semana de Correição é sempre um stress, o pessoal fica doido e acaba contaminando um pouco... E como a gente sempre tem sempre prazos pra cumprir...; a gente trabalha com prazo, e isso acaba atrapalhando também”. (E13)

“O que eu acho pior mesmo é a questão do prazo, cobrança de prazo, e às vezes a gente tem que rebolar e mesmo assim não dá conta. A grande pressão que a gente sofre é prazo mesmo pra cumprimento das demandas”. (E14)

“Acho que precisa melhorar um pouco mais..., talvez nem por culpa do TRT, mas essa cobrança do CNJ, que fica em cima, então eu acho que o CNJ que é o vilão nisso tudo”. (E14)

TEMA: Capacitação e competências

INFERÊNCIAS: A capacitação dos trabalhadores se dá principalmente com ajuda dos colegas e chefias, no contexto da prática diária.

CATEGORIAS:

1. Aprendizado na prática, com os colegas
2. Dificuldade em conciliar capacitação e demanda de trabalho
3. Competências requeridas

FRAGMENTOS DAS NARRATIVAS

“Eu aprendi na prática. Isso não é ensinado, o serviço é tão específico que na faculdade a gente não aprende isso, obviamente a gente aprende a questão mais ampla, os princípios, a legislação aplicável, etc. E o tribunal também nunca cuidou, pelo menos no início, de promover qualquer tipo de treinamento, isso foi no dia a dia mesmo, na prática diária”. (E1)

“Fui descobrindo tudo com os erros que fui cometendo depois”. (E1)

“O treinamento eu sei que ele está melhorando porque ele é ministrado agora por servidores e não por juízes, conforme foi no início. Servidores que tem experiência no trabalho com PJe”. (E1)

“Eu vou ser sincera, eu aprendi com a ajuda do Tadeu, depois também com a do Luciano, mas porque eu me esforcei em aprender”. (E2)

“Foi muito a prática, a gente quando entra não tem muito curso preparatório, do ambiente de serviço, do sistema que vc vai trabalhar, então é bem na prática, e contando muito com o apoio dos colegas”. (E3)

“(…) mas eu acho que deveria uma preparação anterior mesmo ao servidor chegar na vara, porque vc chega bem perdido, né?” (E3)

“Não foi muito bom não. Ele foi tudo muito rápido, apresentação do sistema muito complexo que a gente nunca tinha visto, um treinamento rápido”. “Corri muito atrás. Inclusive nessa época eu ficava sozinha eu ligava muito pro Apoio. Inclusive o Apoio estava aprendendo junto, na verdade a gente aprendia junto, a gente conversava todos os dias. Então não foi nada com muita informação, muito apoio, até hoje muita coisa eu busco em vídeo do youtube, e apostilas de outros tribunais que estão mais adiantados nessa questão”. (E3)

“Então parece que o tribunal tá bem focado nessa questão de treinamento porque é realmente muito importante. Então se não, como que fala, se não incentivar e tomar cuidado com essa questão do treinamento agora, eu acho que pode ficar muito ruim pro tribunal daqui um ano”. (E3)

“Eu aprendo muito com a diretora que é muito experiente, a juíza também é muito acessível”. “Quem me ensinou foi o Diretor, e ele ensina o tempo todo. A gente tem também os modelos que a gente segue, e os colegas também trocam experiência o tempo todo com processos similares, então a gente aprende junto com a equipe. Quem me ensina, na verdade, não é um só, mas é o juiz, é o diretor, é um colega de trabalho...” (E4)

“(…) então a gente vai aprendendo trabalhando mesmo, os colegas ensinando...” (E4)

“O treinamento foi muito rápido, insuficiente...; foi mais um panorama, um retrato do sistema. Eu acredito que tudo tenha sido aprendido com a prática. O treinamento foram só ideias do funcionamento, os caminhos, pra você conhecer o sistema, mas assim a prática, foi a prática que nos ensinou”. (E5)

“Olha, o treinamento a gente sabe que é difícil ter um treinamento para um sistema grande como esse; um treinamento relâmpago... [Risos] A gente sabe que o negócio é fazendo mesmo! Então eu acho que não é tanto esticar o período de treinamento, mas é ter um maior tempo para as pessoas se adaptarem a isso, para as pessoas poderem treinar até por conta própria”. (E5)

“Eu aprendi inicialmente...; houve um treinamento que o Tribunal ofereceu, porém esse treinamento foi muito simples. Foi algo mais inicial. Em seguida, eu fui ensinado mesmo por meus colegas de trabalho. Eles que paravam o trabalho deles pra me ensinar o que eu deveria aprender naquele momento, e assim eu fui aprendendo. Hoje eu até ensino outros servidores mais novos...” (E6)

“E como o sistema está em constante mudança, está sendo adequando constantemente, os cursos ficaram logo

defasados, de tal forma que você tem que se atualizar é com o colega mesmo”. (E6)

“Na prática, exatamente. Aprendi um pouquinho com um colega, um pouquinho com outro, pergunta, inclusive quando eu despachava a demanda minha por aprender é muito maior pelo fato de não ter formação em Direito, mas aí a gente aprende fazendo, aí chega uma hora que você está no mecânico; eu tô mais ou menos nessa fase aí já, você pega e faz... A gente aprende fazendo, não tem um treinamento”. (E7)

“Eu aprendi observando, de curiosidade, indo atrás, pesquisando. Desde a época que eu entrei, nesse período todo a gente nunca teve um treinamento, nunca alguém que te ensinasse, e a regra do Tribunal geralmente a pessoa entra... “- Oh, você vai fazer atividade de Balcão, vai pra lá e aprende...”, alguém passa um pouquinho porque não dá pra treinar, e deixa a pessoa sozinha. Então eu aprendi observando, fazendo e querendo aprender; talvez isso que me impulsionou muito”. (E8)

“Na verdade a gente aprende muito assim..., com a experiência um do outro... Para uma integração melhor das pessoas e do trabalho também. Que o trabalho corra melhor; aperfeiçoamento na execução do trabalho”. (E9)

“Então assim, nós aprendemos muito na marreta. Foi àquela questão de experiência de um, de outro, de outra Vara; foi vasculhando que a gente ia aprendendo”. (E9)

“Ah, é engraçado, né? Aprendi pela vontade. É aquela coisa assim, você não chega ali e diz... “Olha, você hoje vai ser...”; você vai sendo, então muito em função do...; eu nunca advoguei, mas eu acho que muito em função a gente quer sempre mais, é desafiador”. (E10)

“Eu aprendi justamente com muita garra. Quando eu comecei na Xª Vara, igual te falei, a diretora era muito boa na época e foi ela que me ensinou os primeiros passos, com dois meses que eu fiquei com ela treinando eu aprendi e desde então as demais coisas eu fui aprendendo por conta própria”. (E11)

“Quando uma colega minha que também faz Cumprimento chegou, eu ensinei tudo pra ela; sempre a gente conversa, troca ideia. Ensinar, né, passar conhecimento de um para outro”. (E12)

“Não tinha um curso mais direcionado para o que fazer não, então eu aprendi lá em Sabará com os colegas mesmo. Eu não sabia nada de nada de processo, foram eles que me ensinaram tudo, e aí quando eu vim pra cá sempre têm algumas diferenças de procedimento de uma Vara pra outra. Então aqui o pessoal tá me ensinando também. Com o PJe o curso que a gente teve foi pra ensinar a mexer no sistema. Não teve nada de Processo do Trabalho não. Depois que eu já estava aqui que eu fiz um curso livre, acho que foi pelo TRT também”. (E13)

“Ah, o treinamento eu achei que foi pesado, porque foi curto, mas muitas horas no dia, então foi cansativo. Você ficar de tarde já era difícil, então eu acho que poderia ter sido mais dias, menos horas. E depois foi aqui mesmo, no dia a dia, porque não dava tempo de ver tudo, não se previa todas as situações que seriam possíveis de acontecer, então depois foi no dia a dia mesmo, ligando pra lá pra perguntar...; ninguém sabia nada mesmo...” (E13)

“Pela experiência, trocando ideias com colegas, sendo orientada pelo diretor, por colegas mais experientes..., porque eu não tenho o curso de formação em Direito, mas eu sou bem interessada, gosto muito de pesquisar, de questionar, de perguntar... Procuo sempre fazer um trabalho dentro das minhas possibilidades, mas um trabalho bem feito”. (E14)

“Às vezes a gente vai aprendendo é ali quando surge uma situação de determinado processo, que você vai vendo qual caminho tomar”. (E14)

“O que ocorre é que a pratica diária daqui quase que inviabiliza que a gente faça esses cursos, na medida em que não vem ninguém pra ficar no meu lugar”. (E1)

“Minha perspectiva é ter um tempo até pra poder estudar, me atualizar, voltar a estudar, e não é o que acontece aqui, porque a sobrecarga de trabalho aqui a gente não tem esse tempo”. (E5)

“(…) inclusive em razão do trabalho a gente acaba quase não fazendo esse tipo de atualização. A gente dá preferência para os outros, os da rotina do dia a dia”. (E5)

“Então a gente não tem hoje como trabalhar. Além de a gente trabalhar a gente tem que ensinar. Você tem que treinar, tem que capacitar...” (E8)

“surgem as versões novas e tem uma apostila e tal, mas não tem tempo da gente ficar consultando, não dá tempo, porque o serviço tá caindo em cima!” (E9)

“Você fica tão absorta com o trabalho, ele te preenche tanto, ele te cobra tanto que você acaba “Ah, não vou fazer hoje não porque senão vou ter que parar com o eu trabalho”, mas assim, os cursos que pude fazer foram cursos que você faz à distância; o que eu pude fazer eu fiz”. (E10)

“Só que em regra eu não participo, não dá tempo, minha função é árdua...; só se fosse online, lá em casa, mas pra eu sair daqui pra ir lá fica meio inviabilizado”. (E11)

“Às vezes manda só aquele Manual lá e você não tem tempo de ficar lendo o manual...” (E14)

“(…) a primeira competência eu acho que é conhecer direito do trabalho e direito processual do trabalho a fundo. Quanto mais a pessoa conhece, melhor é a tramitação dos processos”. (E1)

“E também, no caso como a gente exerce também a função de gestor de uma unidade, a competência de se relacionar com os demais servidores, com o público externo, os advogados, as partes, os peritos”. (E1)

“Inicialmente a pessoa tem que ser formada em direito, isso é primordial. Sem o curso de direito, a prática ajuda muito, mas chega um ponto que vc precisa do conhecimento técnico. Na questão pessoal, acho é questão de vc ter flexibilidade. Já que vc está numa condição intermediária de trabalho, vc atende público interno e público externo, você tem que ter flexibilidade”. (E2)

“O conhecimento do serviço, dos procedimentos, agora do sistema, com PUT se fosse do PUT, mas agora só trabalho com PJe. Concentração, muita atenção, e organização”. (E3)

“Na verdade, pra fazer o trabalho que eu faço, o pré-requisito é ser formada em direito, mas quando você entra não quer dizer que você saiba tudo de Direito do Trabalho, ou sabe pouca coisa”. (E4)

“Disciplina... Tem que ter muita disciplina. Tem que ter concentração, responsabilidade, porque você está lidando com o direito tutelar de outra pessoa; integração entre os servidores, o companheirismo entre os servidores pra que tudo dê certo, compreensão porque nem todos são iguais...” (E4)

“Primeiramente eu acho que é conhecimento técnico, é imprescindível. Também a gestão de pessoas, saber lidar com as pessoas... Acho que esses são os dois focos principais para atuar. No mais é ser maleável, ser flexível, ter interesse em se atualizar também. Saber transmitir para as pessoas as situações, dar feedback, mas acho que tudo está englobado nisso aí, conhecimento técnico e lidar com a gestão de pessoas”. (E5)

“Dinâmico, necessita de muita paciência, de entendimento do outro; você se colocar no lugar do outro também, você entender as situações, o que está passando a sua volta, eu diria percepção, do que está acontecendo à sua

volta”. (E5)

“Assim, eu tenho a intenção de sair de Vara e ir pra área administrativa, porque assim, é um trabalho mais ligado com a minha formação, e querendo ou não quando você está em Vara você fica assim meio compelido a ter outra formação, fazer um curso de Direito, até pra ter melhores oportunidades, e tudo”. (E7)

“Atenção, cuidado... Eu sou muito criteriosa com o que eu faço... Agilidade, por causa do volume processual também; basicamente é isso”. (E7)

“Comunicação eficiente...” (E7)

“E a gente não tem no Tribunal, nós não conseguimos criar realmente uma questão de treinamento de servidores. A gente sabe que num concurso público ele escolhe as pessoas pela prova. Ali deveria ser o primeiro caminho pra gente ver o perfil do servidor público para o TRT, qual o perfil que eu quero para o TRT, então eu vou preparar um concurso dentro desse perfil. Pra gente começar a selecionar o candidato. Depois durante o estágio probatório, que seriam três anos, aí sim o servidor já teria o contato, ele ficaria se realmente for o que ele quer ou aquilo que ele não quer. Muitas vezes, igual eu dou um exemplo no último concurso para o cargo de técnico... A prova sequer pediu noções de Processo do Trabalho. Eu tenho servidores aqui na Vara que não sabem nada de Processo do Trabalho, e eu não tenho o que falar com eles; não foi nem cobrado!”. (E8)

“Meu trabalho específico como Diretor, além do conhecimento técnico que eu entendo que é necessário, o Direito, das normas..., é necessário também principalmente à questão de gerenciamento técnico; o gerenciamento, a administração..., são matérias relacionadas com a Administração, porque a gente lida com gente, então como administrar o seu trabalho na Vara, como supervisionar, soluções de conflitos, porque você está lidando com pessoas, então sempre vai ter um conflito; como solucioná-lo, como planejar e como executar. Então basicamente o diretor, além da atividade fim ele tem toda essa dinâmica, esses afazeres de administração... O Tribunal não nos prepara, não prepara o servidor pra essa função”. (E8)

“Conhecimento... Conhecimento específico não, mas é importante que você aprenda um pouco sobre o Direito do Trabalho, porque ajuda muito na execução das tarefas”. (E9)

“É o conhecimento mesmo na área de Direito e muita experiência também que você adquire com a convivência com o trabalho, mas basicamente conhecimento, porque sem saber eu vou buscar...; porque nem tudo a gente domina, mas pra despachar você tem que ter uma consciência do fazer corretamente, até porque quem assina é o juiz, então é o conhecimento do Direito mesmo, seja Direito do Trabalho, Processo; é o conhecimento...” (E10)

“As competências têm que ser formado em Direito, tem que ter a noção de direito, com certeza, exige isso...” (E11)

“Saber mexer no computador, internet, ter facilidade pra isso, porque basicamente só fica no computador!” (E12)

“Por vontade só... (risos), porque é muito mecânico. Não tem nada de mirabolante não. É só querer aprender mesmo”. (E13)

“Na verdade teria que ter o curso de Direito mesmo. Na verdade, pela experiência da gente no dia a dia, quando é uma coisa que foge ao nosso conhecimento técnico aí passa para os assistentes, então tem muita coisa que já é questão de praxe mesmo, coisa que dá pra gente fazer”. (E14)

TEMA: Vantagens do PJe

INFERÊNCIAS: O sistema apresenta vantagens percebidas, tanto na agilidade quanto na facilitação do

processo de trabalho.

FRAGMENTOS DAS NARRATIVAS

“O espaço físico eu acho ele razoável, agora com o PJe está melhor. Porque antes com o processo físico era muito pior”. (E2)

“Eu prefiro o PJe, isso já falei e não volto atrás não. Agora, diferença? Pois é, de trabalho, vamos supor, tem muita coisa que o eletrônico já facilita simplesmente por ser eletrônico, não tem autuação, tanto da petição inicial quanto juntada de documento da ata de audiência”. (E3)

“Foi tranquilo, gostei de trabalhar com ele, não foi difícil de aprender, é autoexplicativo. Algumas coisas que a gente precisa de orientação tem a Diretoria de PJe... Particularmente eu gosto”. (E4)

“Algumas questões mudaram pra melhor. Quando você trabalha com processo físico você pega muito peso, às vezes um processo tem mais de um volume... Às vezes pra você visualizar uma Petição que está mais antiga eu acho mais insalubre do que o PJe, que você vai fazer um download”. (E4)

“Particularmente eu gosto do PJe, eu sinto que não preciso de pegar peso, não tenho que ficar carregando Processo, o Processo não some, porque é um stress na secretaria quando um Processo some. Talvez ele foi posto no lugar errado, por engano, e aí você pára o serviço pra todo mundo ajudar a procurar, então isso no PJe não tem. Você colocou o número você acha... É modernidade! Eu gosto, particularmente eu gosto”. (E4)

“(…) e com o Processo Eletrônico também você consegue administrar mais. Até a divisão de tarefas a gente mudou há pouco tempo aqui tem permitido que eu não trabalhe tanto em casa, mas diariamente, sempre faço alguma coisinha...” (E5)

“Hoje quando o sistema está um pouco melhor, otimizado. Pra o cumprimento de despacho a gente ganha tempo; a própria economia do papel mesmo. Para o pessoal que despacha isso é muito importante, porque antes quando era necessário imprimir um despacho e colocar na mesa do juiz, mas agora não. Agora com um click a gente já envia para o juiz assinar... Apenas dando um exemplo da celeridade que a gente ganhou”. (E6)

“(…) mas acho também que é totalmente necessário porque não tem mais espaço para tanto arquivo, então imagina! Daqui uns dias vai ter prédios e prédios só de arquivo de processo, porque não pode ser incinerado, então assim, realmente é um caminho sem volta”. (E7)

“Uma coisa que acho ótima do PJe, o Processo nunca some. Qualquer hora que a pessoa chegar e falar assim... “- Como está tal Processo?”. Você vai lá, já olha o número do Processo e acha”. (E7)

“Eu posso te falar o que é bom no PJe na minha ótica hoje? Acessibilidade... Você está em outro local e trabalhar no processo, ver o processo. Dois, essa disponibilidade... Você não tem carga de processo, ficar fazendo carga, baixar carga, prazo sucessivo, prazo...; “- A parte a só vai falar depois que a parte b devolver...” ; não perde o processo, muito embora ele some às vezes de alguma caixa, mas ele está lá, você acha ele fácil. Essa questão do custo mesmo de papel. A questão de remessa realmente, encaminhar um processo para o arquivo... No processo físico eu tinha que fazer uma certidão, bater um carimbo, juntar aquela papelada, por numa caixa; hoje não, hoje você vai lá, encaminha ele pra caixa lá e arquiva... Remeter para o TRT também... O transporte físico você não vê o processo para o Tribunal, TST, então você ganha muito com isso; com isso nós ganhamos mesmo.” (E8)

“Não, bem tranquilo de trabalhar, é muito fácil o acesso... Eu não tenho nenhuma queixa com relação, mas é como estou te dizendo... Aumentou a demanda de trabalho, mas pra mim tá ótimo. Eles têm todo um cuidado e a hora que chega pra gente já chega fácil, é só executar, então tá tranquilo. Eu acho que o maior trabalho é deles lá que estão desenvolvendo tudo isso pra trazer pronto pra gente aqui...; pra mim tá tranquilo”. (E10)

“O físico, o pior é a questão de perder Processo mesmo, de peso, de carregar peso...; eu não gostava. Você sumir um Processo, você tinha que ficar igual doida atrás do Processo...; acho isso péssimo! Pegar volume, aqueles volumes antigos...; acho que a questão principal é essa mesmo, o peso mesmo, pegar aquela pilha...” (E12)

“Agora depois que eu entrei de licença eu tô só com o PJe, porque a médica do trabalho e a minha fisioterapeuta acharam melhor não trabalhar com o físico porque é muito movimento, peso, grampeia, fura e carimba... Pelo menos no PJe eu posso ficar mais quietinha”. (E13)

“Hoje eu acho que foi pra melhor o funcionamento da Vara como um todo. Como aqui é uma Vara muito antiga, são muitos processos, então a gente perdia muito tempo procurando processo, colocando processo no lugar... Essa questão da autuação... numera, carimba, fura; isso se perde muito tempo com essas atividades. Acho que só veio pra acrescentar. Eu gosto demais do PJe”. (E13)

“Essa questão do tempo de guardar, procurar processo, questão da autuação... Você nunca vai perder um processo. Ele sempre vai estar lá em algum lugar. Você joga pelo número e localiza. A questão de que às vezes você faz um determinado despacho pra perito, por exemplo, ele já vê lá e às vezes atende já o comando do despacho sem nem você precisar intimar. Então tem algumas coisas que são otimizadas”. (E13)

“Porque, por exemplo, no PJe, se de um lado ele te exige muita da visão, você fica ali no computador e tal, o processo físico às vezes você pega uns processos com cheiro ruim, eu tenho rinite, então isso aí eu levo em consideração também, fora o acúmulo de papel que vai tendo durante o processo... No PJe é tudo limpinho, eletrônico, tá ali; e quanto menos papel melhor”. (E14)

ANEXOS

Anexo 1 - TCLE

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado para participar da pesquisa **Novas Tecnologias na Justiça do Trabalho: Impacto do Processo Judicial Eletrônico na Saúde dos Trabalhadores**.

Você foi selecionado por meio do critério de acessibilidade, ou seja, sua disponibilidade em conceder a entrevista e sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento.

Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com o Tribunal Regional do Trabalho.

O objetivo deste estudo é compreender as representações dos trabalhadores da justiça do trabalho da 3ª região sobre as repercussões da implementação do processo judicial eletrônico em sua saúde.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em conceder uma entrevista sobre aspectos do seu trabalho e sobre a implementação do processo judicial eletrônico.

Os riscos relacionados com sua participação são possíveis desconfortos causados pelo tema a ser abordado.

Os benefícios relacionados com a sua participação são a possibilidade de que os trabalhadores re-signifiquem a nova realidade do processo de trabalho e que reflitam para levantar demandas que orientem as futuras políticas de prevenção e promoção à saúde do trabalhador dentro da instituição.

As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Os dados não serão divulgados de forma a possibilitar sua identificação, sendo as entrevistas gravadas e armazenadas pelo pesquisador, identificadas por números.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do CEP - CPqRR, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Nome e assinatura do pesquisador principal

Endereço e telefone institucional do Pesquisador Principal: Fernanda Freire Fonseca
- SASO – Subsecretaria de Assistência à Saúde Ocupacional
Rua Goitacases, 1475, 5º andar – Barro Preto – BH – MG – CEP: 30190-052
Tel: (31) 3238-7884

Orientadora: Celina Maria Modena

Endereço e telefone institucional do Comitê de Ética - CPqRR:/FIOCRUZ Minas

- Av. Augusto de Lima, 1715 – Barro Preto - Belo Horizonte (Cep: 30190-002)

-Secretária: Bernadete Patrícia Santos – TeleFax: (31) 3349 7825

e-mail: cepsh-cpqr@cpqr.fiocruz.br

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Sujeito da pesquisa