

ANEXO

PROJETO

Título do projeto: SAÚDE MENTAL, SUBJETIVIDADE E TRANSFORMAÇÕES NO TRABALHO JUDICIAL: SITUAÇÃO ATUAL E PERSPECTIVAS FUTURAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Palavras- chave:

Saúde mental, trabalho judicial, ferramentas digitais, justiça do trabalho, ergonomia da atividade, psicodinâmica do trabalho, centralidade do trabalho.

Resumo

A presente pesquisa propõe verificar e compreender situações de trabalho que contribuam para construção da saúde ou degradação da saúde mental de juízes(as) e servidores(as) da Justiça do Trabalho, bem como apontar transformações que possam favorecer o trabalho como recurso da saúde e da cooperação.

Trata-se de uma investigação quantitativa-qualitativa e aplicada visando à análise de diferentes situações de trabalho dos juízes(as) e servidores(as).

O projeto será construído a partir de três grandes linhas metodológicas: Psicodinâmica do Trabalho, Ergonomia da Atividade, Saúde. Cada uma destas três estratégias metodológicas permitirá iniciar debates interdisciplinares entre os investigadores em conjunto com os demais atores.

A presente investigação visa apresentar novas evidências e pistas de reflexão acerca da relação entre subjetividade, saúde e transformações no trabalho judiciário. Visa, igualmente, analisar a situação atual, em processo de transformações organizacionais, institucionais e tecnológicas e as perspectivas futuras do trabalho dos juízes(as) e servidores(as) da Justiça do Trabalho.

1.Apresentação

1.a. Introdução e contexto.

A presente pesquisa propõe verificar e compreender situações de trabalho que contribuam para degradação da saúde mental de juízes(as) e servidores(as) dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho, bem como apontar transformações que possam favorecer o trabalho como recurso da saúde e da cooperação.

Trata-se de uma investigação quantitativa-qualitativa e aplicada, visando à análise de diferentes situações de trabalho dos juízes(as) e servidores(as). Estes dois grupos de trabalhadores têm diferentes atividades, mas compartilham muito em comum: juntos buscar organizar e administrar a justiça, resultando no exercício jurisdicional, que constitui sua obra comum.

Este projeto inscreve-se nos quatro eixos transversais das pesquisas da Secretaria de Pesquisa Judiciária e Ciência de Dados do Tribunal Superior do Trabalho, a saber: a interseccionalidade; a tecnologia; as subjetividades e a relação indivíduo – coletivo. Singularmente, a presente investigação se insere na área de pesquisa "*Gestão Judiciária e o Trabalho dos Profissionais da Justiça* ", mais precisamente nas linhas de pesquisa sobre "*Saúde e Adoecimento no Trabalho Judicial*" e "*Interações entre Ferramentas Digitais e Trabalho Humano na Justiça do Trabalho*".

Em 2022, a Justiça do Trabalho contava com cerca de 4.000 juízes(as) do trabalho e 40.000 servidores(as) (Relatório Geral da Justiça do Trabalho, 2022a).

Atualmente, diversas investigações buscam analisar a relação entre alguns elementos da organização do trabalho de servidores(as) e juizes(as) e suas consequências para estes trabalhadores. Alguns desses elementos influenciam diretamente na saúde mental de servidores(as) e magistrados(as).

Algumas das pesquisas já feitas são:

- as dificuldades multifatoriais do concurso público nacional unificado da Magistratura do trabalho (Ricci Araujo et al., 2022);
- a “pandemia” e o trabalho remoto aliados às dificuldades de regresso ao trabalho presencial, bem como a alteração qualitativa do trabalho (Conselho Nacional de Justiça, 2020);
- a evolução dos processos judiciais eletrônicos e a utilização de outras ferramentas tecnológicas que exigem adaptações ou formação profissional e modificam a atividade (Conselho Nacional de Justiça, 2021);
- as dificuldades na progressão e promoção da carreira para as mulheres (Comissão de Estudos para o Incentivo à Participação Institucional Feminina, 2019);
- Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional (Conselho Nacional de Justiça, 2015);
- Impactos dos mecanismos de gestão e avaliação do trabalho judicial na subjetividade e saúde psíquica de servidores(as) e magistrados(as) (TRT-9; Wandelli et al. 2015)
- e enfim, os casos de assédio no âmbito da Justiça do Trabalho (Conselho Nacional de Justiça, 2022b).

1.b. Justificativa

Se analisarmos a história recente da Justiça do Trabalho, pode-se identificar um processo de degradação da cooperação horizontal, vertical e transversal (Dejours, 2021).

A cooperação refere-se aos laços efetivamente construídos entre os sujeitos para alcançar um trabalho comum. A cooperação é voluntária, por isso não é prescrita, mas construída. A cooperação é a base da formação de um coletivo de trabalho. Quando falamos de trabalho coletivo, não estamos falando de um grupo ou de um conjunto de pessoas, mas sim que as relações entre as pessoas no trabalho são organizadas pelas regras do ofício que resultam de construções coletivas, a fim de preencher as lacunas na organização prescrita do trabalho. O preenchimento dessas lacunas também permite regular as iniciativas individuais.

Dependendo de como o trabalho é organizado e do seu conteúdo, ele poderá promover, o equilíbrio psíquico, a identificação com aquilo que se faz, a realização de si e pode dar sentido a parte significativa da vida. Em suma, o trabalho é um elemento central na construção da saúde. Por outro lado, ele pode ser um fator considerável de geração de sofrimento patogênico, causar forte desequilíbrio, doenças físicas e mentais, que pode ir até o suicídio, às vezes no lugar do trabalho.

No *trabalhar*, entendido como espaço de confronto entre o real das situações de trabalho e os indivíduos e seu mundo subjetivo, o sujeito se põe à prova. Esse confronto pode ter, a depender de como o trabalho é organizado, um enorme potencial de desenvolvimento interno das pessoas, de sua identidade e do próprio fazer. Isso ocorre quando as relações inerentes a essa dinâmica não estão bloqueadas e os processos comunicacionais e de cooperação estão preservados. Adota-se uma perspectiva de que os sujeitos, a partir do seu trabalho e de uma maior apropriação das dinâmicas envolvidas nele, poderiam trilhar um caminho que aponte para um processo de emancipação, e na adoção de mudanças nas modalidades de *trabalhar*.

Compreender a importância do trabalho e seus efeitos no psiquismo significa dar visibilidade aos aspectos subjetivos mobilizados no ato de trabalhar. Trabalhar é pensar, viver, agir, construir-se e enfrentar o mundo. O sofrimento gerado pelo trabalho é inerente a esse processo de confronto entre o sujeito e o real, considerando a organização. Dependendo das condições, o trabalho torna-se um fator de crescimento e

desenvolvimento psíquico, é o caso das “atividades subjetivantes”. O trabalho nunca é neutro no que diz respeito à saúde das pessoas, especialmente no que diz respeito à saúde mental. O trabalho pode promover a identificação do processo com o que as pessoas fazem, a realização de si, por ser um meio essencial para a busca de sentido. Isso reforça a ideia de que a noção de saúde deve ser entendida como um processo que dura toda a vida e que está atrelado à possibilidade de o sujeito agir no mundo. Ou seja, as possibilidades que cada um tem para construir no seu meio social, na sua vida, uma vida boa.

A organização prescrita do trabalho significa que em cada organização há sujeitos que definem regras de procedimentos, a lógica do sistema de trabalho, relação entre departamentos e unidades, a hierarquia necessária para o controle e domínio gerencial. Todavia há uma discrepância entre aquilo que foi previsto e a realidade. Na organização real do trabalho dá-se um trabalho de interpretação, pois, no dia a dia, surgem possibilidades de múltiplas formas de compreensão das regras e dos procedimentos prescritos. Além disso, a realidade não se apresenta como previsto pelos projetistas e gestores. Logo, é inevitável ocorrer conflitos entre as pessoas e os diferentes atores sociais na organização do trabalho. Nesse sentido, a organização do trabalho real aparece como um compromisso.

Construir este compromisso depende do jogo social e de suas regras, pois esta é sempre produto das relações sociais. Nestes cenários ocorrem a elaboração da atividade e a dos modos operatórios relacionados.

A compreensão das vivências profissionais passa por uma importante diferenciação: aquilo que as pessoas fazem não corresponde exatamente àquilo que foi previsto e prescrito pelos responsáveis pelos projetos da produção e do trabalho nas empresas. Neste sentido, segundo a perspectiva da ergonomia da atividade, um dos referenciais conceituais em que a PDT se ancora, faz-se necessário diferenciar os conceitos de tarefa e atividade.

A tarefa, que corresponde às diferentes modalidades de prescrição, se refere ao que deve ser feito, aos meios disponíveis para isso, os equipamentos, ferramentas, sistemas, metas, padrões, roteiros, procedimentos, entre outras prescrições. Já a atividade, que corresponde àquilo que se faz efetivamente, é o modo como fazemos, como engajamos nosso corpo e nossa mente para dar conta dos objetivos da instituição que são em geral definidos por outros. Neste sentido, não se pode compreender a atividade sem compreender a tarefa.

Pode-se concluir que entre tarefa e atividade haverá sempre uma discrepância, uma vez que não se trata de coisas semelhantes apesar de ambas estarem juntas e, de certa maneira, evoluírem com o tempo. Através da atividade, os sujeitos podem alterar as tarefas, uma vez que para dar conta do real é necessário mudar o que se faz com relação ao prescrito. Desvelar o que é mais significativo e importante para se produzir é um passo significativo para dar mais coerência aos sistemas de produção. O reconhecimento do trabalho de todos e da sua importância efetiva para se atingir objetivos é um passo a ser dado. Um dos resultados mais significativos é mostrar a existência de problemas, e mesmo de contradições nos sistemas de produção, uma vez que as definições anteriores que dizem respeito às tarefas, muitas vezes, estão ancoradas em pressupostos que não condizem com o real. Por exemplo, pode haver contradições significativas entre as prescrições relacionadas à qualidade, à segurança e à produtividade, ou seja, projetar um sistema produtivo que prevê que seja feito com muita qualidade, de maneira bem segura e bem rápida.

A cooperação não é prescrita, como referimos, mas uma série de condições sociais e éticas que podem ajudar a mantê-la. Estas incluem: a possibilidade de poder discutir o viver junto e o trabalho real, que é essencialmente invisível; a existência de espaços de deliberação e espaços informais que permitam a intercompreensão; o confronto de opiniões e o compartilhamento de "arranjos" sobre a realidade. A manutenção da confiança e o reconhecimento da contribuição de cada um para a organização do trabalho representam essa mobilização (sempre arriscada, porque implica em expor as estratégias que cada um desenvolve para fazer frente ao real) e que são condições para a cooperação.

Especialmente durante o período de 2015 a 2016, percebeu-se o desencadeamento de inúmeros casos de sofrimento ético entre juízes(as) e servidores(as) da Justiça do Trabalho. Em outras palavras, juízes(as) e servidores(as) se sentiram participantes de atos moralmente reprováveis e que vão contra as regras do seu

ofício (Wandelli, Sznelwar & Tavares; 2022). Constatação semelhante é relatada no contexto do Poder Judiciário da França (Dejours, in Wandelli et al.cit.)

Na psicodinâmica do trabalho, o sofrimento ético traduz os conflitos de valores ou os conflitos éticos que surgem quando os trabalhadores se confrontam com uma injunção paradoxal entre o que eles acreditam que devem fazer, o que pensam ser o significado do seu trabalho, e o trabalho efetivo que realizam concretamente e que contradiz diretamente com seus valores ou seus princípios. Esta discrepância ocupa um lugar importante no sofrimento ético e pode ser observada especialmente entre as pessoas comprometidas ou que em algum momento estiveram envolvidas significativamente com seu trabalho. Estudos apontam para o papel desempenhado pelo sofrimento ético, por exemplo, em casos de suicídios no local de trabalho (Dejours, 1999).

A Reforma do Judiciário em 2004 (em particular a Emenda Constitucional n. 45), assim como a Reforma Trabalhista em 2017 (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) introduziram profundas modificações no Direito do Trabalho com impactos indiscutíveis no trabalho dos servidores(as) e, notadamente, dos magistrados(as) trabalhistas. Essas novas regras decorrem de um discurso que modificou a doutrina (Wandelli et al.; *op.cit.*). A doutrina, em Psicodinâmica do Trabalho, não se refere ao sentido técnico-jurídico do termo, mas sim como um conjunto de noções compartilhadas na organização, que permitem interpretar fatos e ações diretas, referenciais teóricos, elementos da experiência, mas também valores axiológicos, éticos e políticos, que servem de referência comum. Por meio da doutrina, a organização torna inteligível o significado da sua atividade, a contribuição que se dá à sociedade. O entusiasmo, a motivação, só pode advir do acesso da maioria dos trabalhadores ao sentido que dão à produção para a qual contribuem. A doutrina constrói-se de acordo com a evolução da sociedade, do mercado, mas também de acordo com uma tradição profissional, um comprometimento com a qualidade, à justiça.

Concretamente, na Justiça do Trabalho, a introdução da gestão pelos números (Supiot, 2015) ameaça o sistema judicial na sua identidade e na qualidade através de avaliações quantitativas dos processos desenvolvidos em determinados prazos, em detrimento da qualidade dos mesmos, entre outros. Além disso, as críticas aos magistrados(as) – que podem ser vividas como uma forma de deslegitimação - são evidentes e o rumo que pode tomar as atividades da Justiça do Trabalho nos próximos anos permanece incerto. Enfim, um processo de demissão subjetiva pode generalizar-se provocando, por exemplo, afastamentos, adoecimentos e aposentadorias precoces de juízes(as) e servidores(as) que, no auge de sua capacidade intelectual, poderiam contribuir sobremaneira na consecução da missão principal da Justiça do Trabalho (a justiça social).

Uma das consequências desse cenário seria a desestruturação dos coletivos de trabalho, impedindo a possibilidade de construir a cooperação, ou mesmo construir formas de resistência para poder trabalhar bem (Duarte, 2017). A degradação da cooperação nos últimos anos na Justiça do Trabalho desencadeou inúmeras consequências na saúde dos trabalhadores e em seu trabalho.

Além dos espaços de trabalho, os juízes(as) e os servidores(as) têm espaços de discussão diferentes. Enquanto os magistrados(as) podem debater e construir espaços de discussão em associações profissionais, os servidores(as) têm acesso a espaços sindicais.

Outro aspecto fundamental para a compreensão do sofrimento no ambiente de trabalho refere-se à construção de espaços que promovam igualdade de tratamento e condições justas de acesso e permanência no trabalho. Para o caso do Poder Judiciário brasileiro, isso é ainda mais importante: trata-se de abordar e aprofundar sobre as dimensões interseccionais de práticas discriminatórias e de assédio nos ambientes forenses e administrativos, e que podem produzir importantes consequências para o(a) trabalhador(a) da Justiça do Trabalho. Deste modo, emergem questões presentes e centrais, sobre de que modo os trabalhadores e as trabalhadoras podem exercer suas atividades de maneira engajada, cientes da importância que possuem para a organização, e valorizados(as) e considerados(as) em suas diversidades. Trata-se, em última medida, de dimensionar adequadamente, por exemplo, questões que envolvem práticas relacionadas a gênero, raça, orientação sexual, geração e etarismo, deficiência e tipos de atividades

e funções exercidas, dentre outras questões, e que importância possuem para a saúde e bem-estar no ambiente de trabalho da Justiça do Trabalho, desses trabalhadores e dessas trabalhadoras.

A presente investigação visa apresentar novas evidências e pistas de reflexão acerca da relação entre subjetividade, saúde e transformações no trabalho judiciário. Visa, igualmente, analisar a situação atual sujeita a transformações institucionais, organizacionais e tecnológicas e as perspectivas futuras do trabalho dos juízes(as) e servidores(as) da Justiça do Trabalho, apontando para possíveis transformações que favoreçam a cooperação, o sentido do trabalho e a saúde.

3. Programa científico.

3.a. Objetivos

Objetivos gerais

- Analisar novas evidências e pistas de reflexão acerca da relação entre subjetividade, saúde e transformações no trabalho judiciário.
- Analisar a situação atual e as perspectivas futuras do trabalho dos juízes(as) e servidores(as) da Justiça do Trabalho.

Objetivos específicos

- Analisar os diferentes elementos da organização do trabalho que dificultam as atividades dos juízes(as) e servidores(as).
- Analisar os modos como as mudanças recentes da organização do trabalho, tanto no plano mais geral, da introdução de um modelo de gestão numérica do trabalho judicial, quanto em particular, as transformações digitais, o trabalho online e teletrabalho – modificam o trabalho dos juízes(as) e servidores(as).
- Estudar o modo em que o uso de ferramentas tecnológicas de produção e avaliação dificultam ou facilitam o desenvolvimento da inteligência do corpo e as capacidades individuais e coletivas do trabalho.
- Propor grandes linhas de ação que permitam apoiar a tomada de decisões para melhorar o desempenho da Justiça do trabalho e a saúde dos trabalhadores da Justiça.

3.b. Metodologia, ferramentas e populações–alvo

Distintas metodologias e abordagens em um projeto amplo que inclui análises clínicas do trabalho, compreensão do trabalho dos magistrados(as) e servidores(as), mas também dados relacionados à saúde destes últimos.

a. Primeira etapa. Análise da demanda: setembro – dezembro de 2023

Constituição do **comitê de pilotagem** do projeto. O Comitê será composto por servidores(as) e magistrados(as) do Tribunal Superior do Trabalho e pelo Coordenador-Geral da Pesquisa, assim como dos responsáveis pela supervisão metodológica das áreas (PDT, Ergonomia e Cuidado da Saúde).

O projeto será construído a partir de três grandes linhas metodológicas: psicodinâmica do trabalho (PDT), ergonomia da atividade, saúde. Cada uma destas três estratégias metodológicas permitirá iniciar debates interdisciplinares entre os investigadores em conjunto com os demais atores.

Desde a primeira etapa, se levarão adiante o ponto de vista **global**: A Pesquisa bibliográfica e documental, a análise de documentos (artigos, livros e dados epidemiológicos, por exemplo, dados sobre o absenteísmo e afastamentos) e a elaboração de um relatório preliminar.

a1. Com relação à metodologia em **PDT**: Construção de um cronograma para a investigação em PDT e detalhamento metodológico e logístico. Seleção e contratação das equipes de pesquisa. Primeira fase da análise das demandas do campo de cada tribunal. Convite aos participantes.

a2. Com relação à ação em **Ergonomia da Atividade**: Construção de um cronograma e detalhamento metodológico da pesquisa em **Ergonomia da Atividade**, com foco nas transformações tecnológicas. Seleção e contratação da equipe de pesquisa. Se levará adiante a primeira fase da análise das demandas. Início da pesquisa de campo, em particular as observações globais da atividade.

a3. Com relação à linha **cuidados de saúde**: O trabalho de relevamento de dados epidemiológicos para a dimensão **cuidados da saúde** começará nesta etapa. Seleção e contratação da equipe de pesquisa sob a coordenação do DPJ/SEPJD. Realização dos levantamentos bibliográficos e documentais da pesquisa em saúde e elaboração de relatório preliminar. Construção de um cronograma e detalhamento metodológico da pesquisa de campo. Início da pesquisa de campo.

b. Segunda etapa. Trabalho de campo: fevereiro – junho de 2024

b.1. Psicodinâmica do trabalho (PDT):

A partir da constituição de um comitê de pilotagem, serão coordenadas seis investigações coletivas em psicodinâmica do trabalho:

- Três investigações com os servidores(as) da JT (contemplando, em cada grupo, servidores(as) de área meio e área fim, de 1o, 2o graus, em 2 TRTs e no TST, separados conforme se decida durante a análise da demanda). As três investigações coletivas em PDT se desenvolverão em Brasília- TST, São Paulo -TRT, Pernambuco - TRT.

- Duas investigações com juízes(as) de um tribunal regional (observando-se diferentes portes de tribunais; juízes(as) substitutos, titulares e desembargadores, a partir do estudado na análise da demanda). As investigações coletivas em PDT se desenvolverão em São Paulo - TRT2 ou TRT15 e Pernambuco - TRT sujeito a confirmação com o trabalho da demanda.

Uma vez acabadas as pesquisas, se os participantes acordarem, será organizada uma jornada com participantes dos seis grupos para discutir os relatórios.

Realização de pelo menos uma validação ampliada em um quarto TRT, em local a ser definido pela coordenação da pesquisa.

Apresentação metodológica: Como é pensada a ação e as pesquisas em psicodinâmica do trabalho?

Trata-se de um campo do conhecimento no qual a abordagem está centrada na compreensão da relação dialética entre o prazer e o sofrimento vivido pelos trabalhadores. Essa relação é compreendida a partir de uma escuta qualificada dos clínicos do trabalho ao longo do desenvolvimento da ação.

Para tanto, são propostos grupos de reflexão sobre o trabalho, compostos por determinada categoria de trabalhadores, no caso, magistrados(as) e servidores(as), para que se construa uma elaboração conjunta, um discurso coletivo sobre o trabalho. As pessoas que se dispõem a participar, resguardando o princípio do voluntariado, se tornam, em conjunto com os clínicos do trabalho, responsáveis pela condução das sessões.

Inicialmente, a ideia desta etapa é criar condições objetivas para o desenvolvimento da ação: apresentar e difundir os princípios da Psicodinâmica do Trabalho e da proposta entre os trabalhadores potencialmente envolvidos, identificando voluntários interessados em participar das demais etapas e organizar os grupos de reflexão.

Ainda nessa etapa, busca-se compreender a demanda do grupo que participa da ação tendo como base alguns princípios: entender quem formula a demanda; o que se solicita e a quem a demanda é dirigida. Essa compreensão norteará toda a construção de hipóteses e interpretações a serem formuladas pelos clínicos do trabalho durante o desenvolvimento dos grupos de reflexão.

Os grupos de reflexão propriamente ditos, são organizados de forma homogênea, ou seja, não se misturam às diferentes categorias profissionais o que poderia gerar algum constrangimento e, conseqüentemente, dificuldade de livre circulação da palavra. Outras regras poderão ser consideradas na formação dos grupos a depender das características da instituição envolvida, como por exemplo, gênero e aspectos geracionais.

O processo grupal, mais do que uma troca de informações, permite uma apropriação de aspectos individuais e coletivos envolvidos no trabalho. A explicitação da maneira como cada um desenvolve o seu trabalho e, de uma maior visibilidade de como o outro trabalha, torna possível conhecer as estratégias utilizadas para que os sujeitos deem conta dos constrangimentos da organização do trabalho e, assim, criar novas formas de trabalhar. Assim, pode-se colocar em pauta a inteligência desenvolvida no trabalho, as formas de superar os impasses vivenciados, as estratégias defensivas para lidar com o sofrimento, a invisibilidade dos esforços empreendidos para o trabalho acontecer, entre outros. Isso é possível, a partir do momento em que se instaura uma maior confiança entre os participantes, para expor suas dúvidas, anseios, conflitos éticos, entre outros, aspecto que demanda tempo significativo.

Este processo pode ser subdividido em 4 etapas: análise e reconfiguração da demanda, análise do material das sessões, observação clínica e interpretação, caracterizados a seguir.

- **Análise do material das discussões:** O material obtido é o resultado das vivências subjetivas expressas pelo grupo de trabalhadores durante os encontros. Este material é apreendido a partir das palavras e o contexto no qual elas são ditas, das hipóteses sobre os porquês, de como estabelecem as relações com o trabalho, enfim, da formulação que os trabalhadores fazem da sua própria situação de trabalho.
- **A observação clínica:** Devido à subjetividade dos dados, os clínicos do trabalho buscam registrar o movimento que ocorre entre o grupo de trabalhadores e o de clínicos. Trata-se, não somente, de resgatar os comentários dos trabalhadores ditos em cada sessão, mas também de articulá-los e ilustrá-los para facilitar a compreensão destes quanto à dinâmica específica da ação. Não se trata de resumo do conteúdo das sessões, mas de fazer aparecer às ideias e comentários, as interpretações, mesmo que provisoriamente formuladas. É um trabalho, então, que consiste em evidenciar e explicitar a trajetória do pensamento dos clínicos do trabalho que conduzem os grupos frente às questões compartilhadas.
- **A interpretação:** Nesta fase, tendo como base e como pano de fundo a análise da demanda, do material das sessões e a observação clínica, os clínicos do trabalho formularão e identificaram os elementos surgidos durante as sessões, buscando dar um sentido a eles. Conceitos teóricos, como sofrimento e prazer no trabalho, reconhecimento e cooperação e estratégias coletivas de defesa, são ferramentas que permitem dar sentido e explicação ao material produzido durante os grupos.

Ressalta-se que ao longo das sessões grupais, os clínicos do trabalho estarão atentos ao conteúdo das falas, ao que é objeto de consenso, às discussões contraditórias, àquilo que emerge espontaneamente ou não, ao que é dito ou omitido em relação a certos temas e as características da organização do trabalho. Buscar-se-á, também, detectar relações e expressões de sofrimento no trabalho e/ou de prazer.

Importante destacar ainda que as discussões emergidas no grupo de reflexão, são elaboradas sessão a sessão, junto a um coletivo composto pelos membros da equipe de clínicos do trabalho que não participam diretamente dos encontros grupais.

Ao final dos grupos de reflexão, é produzido um relatório final que, após validação com os participantes, pode ser utilizado para discussões mais amplas junto a outros profissionais da categoria e/ou de outras regiões do país. Ou seja, o processo de validação dos resultados que se inicia no próprio grupo poderá ser estendido, de modo mais amplo, aos seus pares. Trata-se, assim, da validação ampliada.

Desta forma, colegas que não participaram dos grupos iniciais podem discutir, criticar, modificar o relatório que é, assim enriquecido e ampliado. O fato de levar ao coletivo questões que são vivenciadas individualmente, permite mobilizar, de forma mais ampla, aspectos primordiais do trabalho e, assim contribuir para a sua melhoria e para o desenvolvimento das instituições.

As perspectivas de sucesso de uma ação dessa natureza são compartilhadas, ou seja, demandam corresponsabilidade no intuito de transformar ou *trabalhar*. Esta dimensão está ligada à possibilidade de apropriação, por parte dos sujeitos, do sentido do seu trabalho, da necessidade de se proceder a mudanças efetivas na maneira como ele é organizado, na possibilidade de se criar espaços para deliberação de regras específicas, de se criar mais mecanismos de cooperação e, conseqüentemente em uma diminuição de problemas ligados à saúde, mais especificamente, de saúde mental.

Essa dinâmica permite ações de transformação não só para aqueles que participam diretamente do trabalho, mas também a partir da disseminação dos resultados e da constituição de processos de ampla validação junto a categoria que poderão cumprir um duplo objetivo: que os participantes se apropriem em maior profundidade de suas experiências do trabalho e ajudar a transformar a organização do trabalho visando aprimorar ainda mais a instituição.

b.2. Ergonomia da atividade

A análise do trabalho dos juízes(as) e dos servidores(as) permitirá analisar as diferenças entre a tarefa e atividade.

Em particular, os temas da carga de trabalho e da volta ao trabalho presencial são motivos de preocupação atual dos servidores(as) e juízes(as). Os processos de mobilização psíquica dos trabalhadores à distância e no contato presencial são radicalmente diferentes e as imposições da pandemia demandaram progressivamente o desenvolvimento da inteligência dos magistrados(as) e servidores(as) (Leclair & Baffet-Lozano, 2022). Num contexto de sofrimento ético ligado a uma possível degradação dos julgamentos, trabalhar à distância pode se constituir como um modo de não ficar doente. As experiências dos diferentes trabalhadores – sua identidade profissional – geraram, na relação com o trabalho a distância, assim como nas estratégias diante das metas impostas, diferentes experiências. Dá-se início a críticas de ordem individual sem considerar a situação de trabalho. Em determinados tribunais isto tudo desencadeia conflitos entre diferentes grupos de trabalhadores. Quando os trabalhadores são forçados a retornar ao seu local de trabalho, as conseqüências para o trabalho e para a saúde podem ser maiores dependendo do que eles concordaram em fazer ou não durante o período de trabalho remoto. São aspectos a serem investigados.

Além desses, ganha relevo a progressiva digitalização do trabalho judicial, com a disseminação de ferramentas tecnológicas que passam a ocupar o centro do cenário de trabalho. Algo cujo impacto sobre os modos de trabalhar e o desenvolvimento das capacidades importa conhecer melhor por meio da pesquisa.

Apresentação metodológica: Como são pensadas a ação e as pesquisas em ergonomia ?

A análise ergonômica da atividade apresenta especial interesse para a análise da dimensão da ergonomia cognitiva e das interfaces homem – máquina (sistema informatizado).

No campo da ergonomia esse desenvolvimento trouxe impactos significativos. Demandas que até o final dos anos 70 do século passado eram voltadas para problemas derivados de questões de aspectos fisiológicos da atividade de trabalho, foram cada vez mais direcionadas para problemas oriundos das dificuldades de uso dos sistemas informatizados e automatizados. Os problemas trazem implícitas questões associadas a dimensões ligadas aos aspectos cognitivos, tais como tratamento da informação e as estratégias de gestão da informação.

A separação entre o que é fisiológico e o cognitivo traz alguns problemas uma vez que o funcionamento humano é integrado. Entretanto, para fins de estudo é fundamental que se distinga as diferentes propriedades humanas para facilitar a sua compreensão, mas, sobretudo para facilitar o projeto de artefatos que serão transformados por meio do seu uso em verdadeiros instrumentos, seja para o trabalho ou para a vida em geral. Devido a esta necessidade, a ergonomia se desenvolveu de maneira significativa no que diz respeito aos aspectos cognitivos das atividades humanas. Hoje há inclusive uma espécie de especialização no campo da ergonomia, em que os pesquisadores buscam o aprimoramento dos projetos destes artefatos, seja pela via de uma interface de computador e suas funcionalidades, ou até um sistema de informação e controle responsável pela operação de indústria de processo.

A proposta objeto deste projeto consiste em realizar uma pesquisa-ação apoiada sob dois pilares:

- A atividade de trabalho como fio condutor:
- A inserção dos usuários e dos responsáveis pelos sistemas informatizados do CNJ.

Cada etapa proposta será feita na base do processo de pesquisa-ação. A partir da definição das regiões de estudo e dos integrantes do processo será feita uma divisão em grupos. As atividades serão desenvolvidas em localidades a serem definidas. A etapa final, considerada como um processo de validação e de aprofundamento, será desenvolvida em duas outras localidades a serem definidas.

a. Análise da demanda

Em um primeiro momento será desenvolvida uma análise da demanda, onde se buscará melhor conhecer o problema enfrentado atualmente pelos usuários dos sistemas do judiciário, em específico dos dispositivos informáticos. Nesta etapa será melhor definido o problema assim como de cenários para a concepção e implementação de mudanças. Esta etapa inclui também um levantamento dos usos ora existentes e da população de usuários. Para tanto, estão previstas entrevistas com usuários, gestores e projetistas do sistema.

Os elementos teóricos desta etapa estão relacionados ao conhecimento da AET e de conceitos gerais de ergonomia, com ênfase nas questões cognitivas

b. Análise das características dos programas em si

Neste estudo serão feitas análises sobre os dispositivos informáticos em si, com suas funcionalidades e as características de navegabilidade e da **interface**, assim como dos processos organizacionais de desenvolvimento e aprimoramento dos mesmos.

Os elementos teóricos desta etapa estão correlacionados com os conceitos de uso, da relação tarefa-atividade e de questões de usabilidade, e impactos nos diferentes modos operatórios e inteligência/capacidades.

c. Definição de hipóteses relativas às dificuldades de uso e o impacto no trabalho

Esta etapa consiste na entrevista com os usuários, correlacionando as questões levantadas durante a análise da demanda, com o estudo das características do PJE e outros dispositivos, seguida de uma observação geral das atividades quando em uso das ferramentas informáticas, considerando o aspecto diacrônico da sua introdução na situação de trabalho. Para finalizar a etapa, serão discutidos os resultados e formuladas hipóteses relativas às dificuldades no uso e as possíveis estratégias desenvolvidas pelos usuários para poder continuar fazendo um trabalho que tenha sentido.

Os elementos teóricos desta etapa dizem respeito ao desenvolvimento de estratégias operatórias, das questões relacionadas à aprendizagem e memória relacionadas com a questão do uso de ferramentas informatizadas, mas também às consequências dessas evoluções no trabalho da justiça.

d. Sistematização das observações

Nesta etapa serão coletados dados com usuários, a partir das hipóteses formuladas na etapa anterior. A partir do registro das atividades, serão tratados os dados para recuperar as estratégias de navegação, seguida de uma apresentação desses resultados aos sujeitos que participaram da pesquisa e de uma discussão com eles com relação a sua atividade, as dificuldades e as estratégias utilizadas. Nesta etapa está prevista uma comparação entre usuários com e sem experiência no uso dos dispositivos.

O planejamento das observações requer uma definição das tarefas cujas atividades serão analisadas. É somente a partir da análise dos sujeitos em ação que se pode inferir sobre a navegabilidade e adequação dos sistemas. A definição das tarefas constituiu uma escolha central, pois se esse procedimento for mal-conduzido, o diagnóstico refletirá a escolha equivocada e, portanto, poderá gerar parâmetros para modificações que não atendam às necessidades dos usuários, nem a critérios de eficiência (processo de navegação relacionado com o tempo) e eficácia (conclusão da tarefa) no uso das ferramentas informáticas.

Busca-se estudar os modos em que as novas ferramentas modificam o compromisso do corpo no trabalho e o desenvolvimento da inteligência prática e permita o prazer no trabalho (Dejours, 2022). Em outros termos, o contato com o real do trabalho, determina o desenvolvimento da inteligência do corpo (Renault, 2019).

- e. Os resultados obtidos serão analisados e será proposta uma síntese que mostre as exigências e as restrições dos dispositivos digitais e como os usuários resolvem suas dificuldades para poder continuar produzindo uma atividade a altura de seus princípios éticos profissionais. Ainda será tratada a questão da eficácia do sistema, sobretudo no que diz respeito ao retrabalho e a características que induzem ao insucesso na ação dos usuários. A eficiência deve ser entendida não apenas em termos de resultados quantitativos obtidos graças ao acesso a documentos (como o número de ensaios), mas também à luz da experiência de quem trabalha. Em outras palavras, espera-se estudar em que medida os desenvolvimentos técnicos facilitam ou dificultam a possibilidade de realização de processos justos. Isso reforça a ideia da centralidade política do trabalho (Cukier, 2016). Ou seja, o que os que trabalham fazem no trabalho não é sem consequência na vida da *cité*. Assim, uma avaliação do trabalho bem-feito ou mal feito não é sem consequência sob a vida das pessoas.

A articulação dos dados de natureza qualitativa e quantitativa dará suporte para a construção das crônicas da atividade para os diferentes sujeitos, visando identificar as principais dificuldades durante a realização das tarefas. O conjunto de requisitos obtidos na primeira fase subsidiará as propostas de transformação.

Em Ergonomia buscamos responder às exigências e evolução do trabalho desenvolvendo novos referenciais de pesquisa e ação. É nesta perspectiva que Marmaras e Kontogiannis (2001), Marmaras e Pavard (1999) desenvolveram a Análise Cognitiva das Tarefas – ACT. Segundo os autores, a ACT busca compreender as

limitações e dificuldades impostas pelas novas ferramentas de trabalho e as estratégias utilizadas pelos sujeitos para superá-las, respeitando os pressupostos metodológicos da Ergonomia.

Adotamos neste percurso a análise ergonômica do trabalho - AET pela sua flexibilidade e pelo nível micro dos dados que ela permite obter (qualitativos e quantitativos). Ela articula os objetivos de: (a) produzir conhecimentos científicos; e (b) transformar o trabalho (Abrahão & Pinho, 1999; Abrahão, 1993; Wisner, 1994), preocupando-se com os efeitos que a tarefa impõe ao homem em suas dimensões cognitiva, afetiva e física.

Para atingir os objetivos propostos na AET assumimos que a inter-relação homem-trabalho ocorre a partir da atividade, ou seja, da situação real em um nível micro de análise que enfatiza as ações e operações do sujeito, bem como suas estratégias para articular as suas características pessoais (idade, competências, dimensões físicas, entre outros) às variabilidades do trabalho (metas de produção, equipamentos, fatores ambientais, outros).

A AET pode assumir diferentes percursos no processo de investigação. Ela constitui uma abordagem multimétodos que incorpora uma flexibilidade própria do sentido de investigação bottom-up. Este procedimento permite elaborar uma representação mais acurada do objeto e do contexto, a fim de circunscrever as variáveis de estudo em função da especificidade da demanda e dos elementos constituintes da problemática investigada.

A noção de variabilidade, ampliada aos homens e às situações de trabalho (Abrahão, 2000, Guérin e cols., 2001), é central na ação ergonômica no que concerne às técnicas e instrumentos utilizados e se reflete nos procedimentos de coleta e análise dos dados. Uma característica metodológica essencial da AET é o sentido ascendente de investigação (bottom up), e conseqüentemente a possibilidade do pesquisador delimitar a problemática da pesquisa e formular as questões de estudo a partir da realidade circunscrita no campo.

Desta característica advém a flexibilidade do delineamento apontada por Guérin e cols. (op.cit.) como central ao método ergonômico. Esta flexibilidade aponta para a ausência de um caminho rígido, definido a priori, nos procedimentos de coleta. Eles podem ser reformulados em função da evolução da demanda permitindo ajustar técnicas e instrumentos, bem como no processo de validação dos dados. Esta perspectiva não deve, e não pode ser confundida com falta de rigor na adoção de instrumentos e técnicas empregadas. Ao contrário, a ação ergonômica, uma vez que está inserida no contexto real, demanda validação constante da demanda face ao problema estudado, dos instrumentos adotados e dos dados obtidos. Essa validação durante a coleta é corroborada por uma validação final, ex post facto, agregando fidedignidade aos dados obtidos.

Em outras palavras, a análise proposta tem como foco o fazer dos indivíduos ao executarem suas tarefas.

Na etapa de planejamento, o sentido de investigação é ascendente, visando assegurar a validade extrínseca da pesquisa. A partir desta etapa, o caráter de investigação passa a ter sentido descendente, com o intuito de comparar as condições de estudo e a validade interna da pesquisa considerando o controle inserido nesta fase da coleta de dados.

Devido às características do fenômeno estudado, este trabalho adota um procedimento de simulação tendo como sujeitos os usuários do sistema dos diferentes níveis hierárquicos.

Malgrado os aspectos negativos com relação ao seu caráter artificial (Béguin & Weill-Fassina, 1997) ou da redução da validade ecológica (Sommer & Sommer, 1997), a simulação pode favorecer maior controle com relação à amostragem. Outro aspecto importante é o potencial incremento da validade interna, dado o controle de possíveis variáveis interferentes.

A descrição da amostra deste estudo é dividida em dois momentos distintos durante a coleta de dados: um relativo às 3 condições de estudo e o outro a aplicação do instrumento de elaboração dos ícones que será apresentado.

A composição dos participantes será idealizada considerando níveis de expertise, posição na estrutura hierárquica, distribuída igualmente entre usuários novatos e experientes em suas diferentes etapas. Os

integrantes da amostra serão sujeitos qualificados, com tempos distintos de experiência no trabalho. Ela será definida por categorias de expertise distribuída em suas diferentes fases.

São considerados novatos, usuários que nunca entraram dados no software. Os experientes serão constituídos por usuários que declarem ter utilizado o sistema em pelo menos três módulos e que dominem pelo menos dois softwares com padrão WIMP (ex.: Word, Power Point, Corel Draw).

A definição da amostra buscará integrar no estudo servidores(as) das diferentes regiões brasileiras e será composta considerando critérios de similitude entre as diferentes categorias participantes.

A análise dos efeitos da amostra sobre os resultados será apresentada pelo padrão de ocorrência de cada variável demográfica na amostra geral e, apontada sua variação em função das condições.

Uma vez relatadas as características da amostra, são apresentados os procedimentos e instrumentos adotados no percurso pesquisa - ação contemplando as condições de estudo.

b.3. Cuidados da saúde

Esta metodologia se ocupa de:

1. Levantamento e estudo de análise de dados epidemiológicos.
2. Entrevistas semiestruturadas com profissionais da saúde (psicólogos, médicos...).
3. Organização de grupos focais e entrevistas semiestruturadas com trabalhadores (afastados ou não) para falar das questões da saúde, assédio, o sofrimento à luz das pesquisas em psicopatologia do trabalho.

O levantamento de dados epidemiológicos permitirá ordenar em série(s) históricas os dados quantitativos disponíveis sobre as doenças mais frequentes declaradas pelos trabalhadores a partir de pesquisas prévias, absenteísmo e presenteísmo e dados de acesso aos serviços de saúde propiciados pelos órgãos da Justiça do Trabalho. Neste levantamento não se buscará gerar dados epidemiológicos novos (através de questionários, por exemplo), mas o foco será analisar os dados existentes, usando especialmente as informações a serem obtidas nos TRTs, TST e CNJ além de outras fontes complementares e pesquisas já realizadas, com vistas a fazer um estudo de análise dos dados de saúde, evolução diacrônica e correlações encontradas e, em especial, as correlações pertinentes ao trabalho judiciário e à saúde mental a ser complementado pelas seguintes metodologias.

As entrevistas semiestruturadas com profissionais da saúde (psicólogos, médicos, odontólogos...) permitirá compreender os dados “duros” à luz da experiência clínica de quem recebe em consulta os trabalhadores da Justiça, propiciando discutir hipóteses, confirmar ou questionar dados e obter novos dados que contribuam para a análise. Um dos temas a abordar nestas entrevistas poderá ser o uso de medicamentos, inclusive psicoativos, como suporte para o trabalho, presenteísmo, queixas e adoecimentos e eventuais correlações com o trabalho.

O grupo focal, se configura como discussões em grupo. É uma ferramenta que possibilita a compreensão de aspectos subjetivos e menos tangíveis sobre assuntos específicos e normalmente mais complexos como as condições de saúde, sofrimento patogênico, associações de problemas de saúde com o trabalho (Barbour, 2009).

A mediação do grupo deve ser feita por um moderador principal e outro, assistente, a partir da proposição de questões disparadoras em cada sessão prevista (neste caso sob a questão da saúde). É sugerida a participação de 6 a 15 pessoas por grupo e o número de sessões é definido a partir da complexidade dos objetivos e análise do coordenador da pesquisa (Barbour, *op. cit.*).

Serão realizados grupos focais segundo os mesmos critérios dos grupos de PDT com magistrados(as) e servidores(as) em diferentes situações de trabalho, em acordo com a coordenação da pesquisa, assegurado o caráter voluntário da participação.

Em ambos os grupos serão propostas questões segundo princípios da psicopatologia do trabalho: percepção das condições de saúde, sobrecarga no trabalho, percepção de casos que possam estar gerando quadros patológicos, interferências na saúde decorrentes e/ou relacionadas ao trabalho, processos de afastamentos, retorno e permanência no trabalho. Os grupos focais poderão se complementados com entrevistas semiestruturadas com servidores(as)/magistrados(as).

O relatório final produzirá o estudo de análise integrada das informações obtidas com as três modalidades metodológicas.

c. Terceira etapa. Discussão cruzada de dados e difusão dos resultados: junho – outubro de 2024.

Uma vez que os três eixos acima mencionados tenham sido desenvolvidos, o trabalho de campo e seus relatórios realizados, jornadas de discussão ocorreram em datas acordadas ou grupos de discussão dos resultados.

Avaliação dos resultados do projeto pelo comitê de pilotagem.

Após estas reuniões, um relatório final do projeto de investigação será proposto, a fim de apontar pistas de ação em um texto final.

Difusão dos resultados, por meio escrito (publicação) e/ou uma jornada de trabalho no TST ou outras formas, a critério da SEPJD.

3.c. Calendário

Setembro – dezembro de 2023:

Constituição de comitê de pilotagem do projeto.

Revisão bibliográfica e construção do calendário da pesquisa. Relatório teórico com o calendário detalhado das pesquisas a serem desenvolvidas em 2024.

Exploração das diversas demandas. Este período é um período para preparar todo o necessário para poder iniciar os trabalhos de campo na etapa seguinte, a partir do mês de fevereiro.

Apresentação em dezembro do projeto e a revisão bibliográfica junto com o calendário.

Início da análise dos dados epidemiológicos.

Apresentação das reuniões aos participantes potenciais.

Fevereiro – Outubro de 2024:

Trabalho de campo (o trabalho de campo em ergonomia e epidemiologia pode iniciar-se antes dos demais), análise de dados, redação de documentos intermediários, discussões científicas de dados e redação do relatório final.

4 reuniões de investigações em PDT em cada grupo e jornada de validação do relatório.

Grupos focais e entrevistas de cuidado da saúde.

Novembro de 2024:

Avaliação dos resultados do projeto pelo comitê de pilotagem.

Redação de um relatório final do projeto de investigação será proposto, a fim de apontar pistas de ação em um texto final.

3.d. Recursos

A pesquisa é financiada pela Organização dos Estados Ibero-americanos (OEI).

Montante total: 380.000 reais.

Equipes

As equipes de cada uma das três áreas metodológicas devem pertencer à mesma estrutura especializada nos temas de pesquisa e devem ser constituídos por:

Coordenação geral

Um pesquisador responsável (coordenador geral): nível de qualificação - doutorado, experiência na área - 20 anos, coordenando simultaneamente a área de PDT.

1. PDT

Coordenador de pesquisa e campo: Nível de qualificação: doutorado, experiência na área: 20 anos.

Coordenador adjunto e campo: Nível de qualificação: doutorado, experiência na área, 5 anos.

Supervisor clínico em Psicodinâmica do Trabalho: Nível de qualificação: doutorado, experiência na área: 20 anos.

Pesquisador assistente: Nível de qualificação: doutorado em andamento ou concluído, com experiência em pesquisas e ações em Psicodinâmica do Trabalho.

2. Ergonomia.

Coordenador: Nível de qualificação: doutorado, experiência na área: 15 anos.

Pesquisador em ergonomia. Nível de qualificação: doutorado, experiência na área: 10 anos.

3. Cuidados da saúde.

Coordenador: Nível de qualificação: doutorado, experiência na área: 15 anos.

Um pesquisador em epidemiologia. Nível de qualificação: doutorado, experiência na área: 5 anos.

O recrutamento dos investigadores será feito por seleção realizada pela OEI, com participação da SEPJD.

Dimensionamento financeiro

Conforme documento anexo.

3.e. Aspectos éticos do projeto

Os princípios de confidencialidade, participação voluntária, consulta à autoridade de proteção de dados da JT acerca do tratamento dos dados pessoais devem ser respeitados.

As equipes de cada uma das áreas metodológicas deverão detalhar os princípios éticos e deontológicos que estruturam seu trabalho.

4. Recomendações esperadas para a Justiça do Trabalho

A presente investigação visa apresentar novas evidências e pistas de reflexão acerca da relação entre subjetividade, saúde e transformações no trabalho judiciário. Visa, igualmente, analisar a situação atual e as perspectivas futuras do trabalho dos juízes(as) e servidores(as) da Justiça do Trabalho.

Se espera que as equipes dos três eixos de trabalho produzam recomendações para melhorar a organização do trabalho com vista ao aprimoramento das condições de trabalho e saúde mental na Justiça do Trabalho.

5. Divulgação científica

Se espera a produção de publicações, que idealmente tomarão a forma de um livro. Os artigos ou capítulos de livro podem estruturar-se a partir das apresentações desenvolvidas durante as jornadas de estudos na fase final do projeto.

6. Referências bibliográficas

Abrahão, J. I. (1993). *Ergonomia. Modelo, Métodos e Técnicas.* Segundo Congresso Latino-Americano e Sexto Seminário Brasileiro de Ergonomia.

Abrahão, J. I. (2000). Reestruturação produtiva e variabilidade do trabalho: uma abordagem da ergonomia. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16(1), 49-54.

Abrahão, J. I. & Pinho, D. L. M. (1999). Teoria e Prática Ergonômica: Seus limites e possibilidades. Em: M.G.T. Paz e A. Tamayo, *Escola, Saúde e Trabalho: estudos psicológicos*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.

Barbour, R. (2009). *Grupos Focais*. Porto Alegre: Artmed.

Béguin, P. & Weill-Fassina, A. (1997). Da simulação das situações de trabalho à situação de simulação. Em: F. Duarte, *Ergonomia e Projeto na Indústria de Processo Contínuo*. Rio de Janeiro: Editora Lucerna.

Comissão de Estudos para o Incentivo à Participação Institucional Feminina (2019). *Dificuldades na carreira da Magistrada*.

Conselho Nacional de Justiça (2015) *Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional / Conselho Nacional de Justiça* – Brasília: CNJ, 2015.

Conselho Nacional de Justiça (2020) *Avaliação dos impactos da pandemia causada pela covid-19 nos processos de trabalho dos tribunais / Conselho Nacional de Justiça* – Brasília: CNJ, 2020.

Conselho Nacional de Justiça (2021) *Relatório Analítico Propositivo. Justiça Pesquisa. Políticas Públicas do Poder Judiciário. Uma Análise quantitativa e qualitativa do Impacto da implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe) na produtividade dos Tribunais*

Conselho Nacional de Justiça. (2022a) *Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário / Conselho Nacional de Justiça*. – Brasília: CNJ, 2022. ISBN: 978-65-5972-043-9

Conselho Nacional de Justiça. (2022b) *Assédio moral, sexual e discriminação. Política de Prevenção e Enfrentamento. no Âmbito do Poder Judiciário*.

Cukier, A. (2016). De la centralité politique du travail : les apports du féminisme matérialiste. *Cahiers du Genre*, 54, 151-173. <https://doi.org/10.3917/cdge.hs04.0151>

Dejours, C. (1999). *Souffrance en France*, éd. Seuil, Paris.

Dejours, C. (2021). « Il faut une théorie de la coopération, du travail vivant individuel et collectif. ». *Mouvements*, 106, 27-40. <https://doi.org/10.3917/mouv.106.0027>

Dejours, C. (2022). Conditions d'accès au plaisir dans le travail. Ouverture du Cipt 11. 7 octobre 2021. *Travailler*, 48, 11-28. <https://doi.org/10.3917/trav.048.0011>

Duarte, A. (2017) *Défenses et résistance en psychodynamique du travail*. Tese de Doutorado em Psychologia. Université Paris Descartes - Sorbonne Paris Cité.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o Trabalho para Transformá-lo: a prática da Ergonomia* (G. M. J. Ingrassia & M. Maffei, Trans.). São Paulo: Edgar Blücher.

Leclair, M. & Baffet-Lozano, V. (2022). L'audience criminelle, le masque et le corps du juge. *Travailler*, 47, 145-157. <https://doi.org/10.3917/trav.047.0145>

Marmaras, N. & Kontogianis, T. (2001). Cognitive Task. Em: G. Salvendy, *Handbook of Industrial Engineering*. New York: John Wiley & Sons.

Marmaras, N. & Pavard, B. (1999). Problem-Driven Approach to the Design of Information Technology Systems Supporting Complex Cognitive Tasks. *Cognition, Technology & Work*, 1, 222-236.

Renault, E. (2019). Hégélianisme et pragmatisme selon Dewey et Rorty. *Archives de Philosophie*, 82, 525-539. <https://doi.org/10.3917/aphi.823.0525>

Ricci Araujo, F. M. (org.) ; dos Santos Cunha, A.; Gambier Campos, A.; de Castro Fontainha, F.; Costa Reis, I.; de Jesus Cardoso, J.; Barbosa Musse, L.; Dias Silva, T. *Projeto de fortalecimento da produção e gestão de informações relacionadas à justiça do trabalho para ampliação da compreensão e aperfeiçoamento do sistema de justiça brasileiro — O I Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho*. ISSN: 2526-0499

Supiot, A. (2015). *La gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France (2012-2014)*, Paris, Institut d'études avancées de Nantes/Fayard.

Wandelli, L.V.; Sznalwar, L.I.; & Tavares, L. N. M.. (2022). *Justiça em corpos: Pesquisa sem Psicodinâmica do Trabalho no Poder Judiciário*. Leme-SP: Mizuno.

Wandelli, L.V.; Tavares, L.N.M. & Almeida, T; (2015). *Impactos dos mecanismos de gestão e avaliação do trabalho judicial na subjetividade e saúde psíquica de servidores e magistrados*. Curitiba, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Wisner, A. (1994). *A Inteligência no Trabalho. Textos Selecionados em Ergonomia*. São Paulo: FUNDACENTRO.