



ALTAIR ALTOFF DA ROCHA
VANDERLÉIA DE LURDES DAL CASTEL SCHLINDWEIN

RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO DOS PROMOTORES DE JUSTIÇA: MUDANÇA DE GESTÃO E OS IMPACTOS À SAÚDE



RISCOS PSICOSSOCIAIS NO
TRABALHO DOS PROMOTORES
DE JUSTIÇA:
Mudanças de gestão
e os impactos à saúde

Altair Altoff da Rocha

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schindwein



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA

Reitora **Marcele Regina Nogueira Pereira**
Vice-Reitor **José Juliano Cedaro**



EDITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA

CONSELHO EDITORIAL

Presidente **Lou-Ann Kleppa**
Carlos Alexandre Barros Trubiliano
Cristiane Marina Teixeira Girard
Gean Carla Silva Sganderla
Geane Valesca da Cunha Klein
Heloisa Helena Siqueira Correia
Júlio César Schweickardt
Márcio Secco
Osvaldo Copertino Duarte
Pedro Ivo Silveira Andretta
Xênia de Castro Barbosa

Editora Filiada



Edufro - Editora da Universidade Federal de Rondônia
BR 364, Km 9,5
Campus Unir
76801-059 - Porto Velho - RO
Tel.: (69) 2182-2175
www.edufro.unir.br
edufro@unir.br

RISCOS PSICOSSOCIAIS NO
TRABALHO DOS PROMOTORES
DE JUSTIÇA:
Mudanças de gestão
e os impactos à saúde

Altair Altoff da Rocha

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schindwein



Porto Velho - RO

© 2022 by Altair Altoff da Rocha e Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein
Esta obra é publicada sob a Licença Creative Commons
Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional.



Capa:
Camila Vieira Vilarim de Sá

Revisão:
Alzimar Rodrigues Ramalho

Projeto gráfico:
Edufro - Editora da Universidade Federal de Rondônia

Diagramação:
Guilherme André de Campos

Impressão e acabamento:
Seike & Monteiro Editora

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Fundação Universidade Federal de Rondônia
Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da UNIR

R672r Rocha, Altair Altoff da.

Riscos psicossociais no trabalho dos promotores de justiça: mudanças de gestão e os impactos à saúde. / Altair Altoff da Rocha, Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein. -- Porto Velho, RO, Edufro, 2022.
83 p. : il.

ISBN: 978-65-87539-67-6 (digital)
ISBN: 978-65-87539-77-5 (físico)
DOI: 10.47209/978-65-87539-67-6

1. Riscos psicossociais. 2. Trabalho. 3. Saúde mental. 4. Promotores de Justiça 5. Ministério Público I. Schlindwein, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. II. Título. III. Fundação Universidade Federal de Rondônia.

CDU 159.944

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todos que contribuíram para a construção desta obra, especialmente, aos participantes, membros do Ministério Público do Estado de Rondônia (MP/RO) que se mobilizaram para responder aos instrumentos necessários à análise do trabalho dos Promotores de Justiça.

Acreditamos que as organizações possam beneficiar-se com os resultados da pesquisa e compreender melhor a gênese dos afastamentos e adoecimentos relacionados aos processos de trabalho na atualidade, buscando um ambiente de trabalho saudável e promotor de bem-estar e saúde mental.

Às nossas famílias, sempre presentes em nossas vidas, nas conquistas profissionais, acadêmicas e, principalmente na dimensão da espiritualidade. Sentidos necessários à formação da subjetividade de todos nós.

APRESENTAÇÃO

Esta obra apresenta os riscos psicossociais do trabalho dos promotores e procuradores de Justiça do Ministério Público – MP da região norte do Brasil, uma discussão necessária sobre os fatores físicos, mentais e sociais que interferem no exercício das atividades ministeriais. O tema da saúde psicossocial dos promotores é preocupação recorrente do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que, em 2017, instituiu a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. A resolução nº. 207/2015 dá um importante passo para reconhecimento da relação entre trabalho e saúde mental, de forma direta e indireta, com as complexas atividades desenvolvidas por esses profissionais da área jurídica.

O documento amplia a compreensão de que o trabalho é singular na vida do ser trabalhador; sua função vai além de uma simples execução de uma tarefa: o trabalhar tem significado e sentido subjetivo para a saúde psicossocial de quem o realiza. O CNJ abre espaço para refletir sobre os efeitos desestabilizadores do trabalho nas condições organizacionais em que uma tarefa é desenvolvida, nas sobrecargas individuais e coletivas dos promotores e, ainda, em que medida as tarefas podem contribuir para a construção da saúde e/ou favorecer para sua desestabilização. Tendo em vista que a compreensão da relação entre saúde e trabalho deve ser pensada para além do aspecto do negativo, como se o trabalho produzisse somente adoecimento ou transtornos mentais, mas produz saúde e fortalece a identidade de si mesmo e do grupo de trabalho.

Sabe-se que o trabalho na área jurídica do Ministério Público – MP está ligada diretamente a uma função de interesse social e exige vasto conhecimento jurídico no exercício da profissão, para poder lidar com resoluções de problemas sociais, denúncias criminais, atendimentos e resolução dos problemas na área da saúde, segurança, acessibilidade, entre outros, à população em geral. Para isso, sua atividade passa por um processo psicológico de assimilação e resolução de casos, além de controles interno e externo dos órgãos de gestão. Estas funções quase sempre

desvelam muitos entraves e contradições, situação que pode, de acordo com Battistelli; Amazarra e Koller (2011), Wandelli (2015) e Da Rocha (2018), influenciar diretamente na saúde mental desses trabalhadores.

Cabe assinalar que este estudo representa um avanço importante na análise do trabalho dos promotores e procuradores de justiça (membros do MP), tendo em vista que apresenta dimensões psicossociais ainda pouco visíveis do trabalho jurídico no país. Com este intuito, foram analisados aspectos do trabalho dos promotores através do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) e uma avaliação socio-demográfica dos profissionais da área ministerial. Foram descritos aspectos da organização do trabalho a partir das normas, regras, demandas e expectativas relacionadas ao trabalho desenvolvido no MP; estilos de gestão que norteiam a instituição; o sofrimento patogênico vivenciado pelo trabalhador; os danos físicos e psicossociais no trabalho; as principais dificuldades enfrentamentos no trabalho; sintomas físicos/mentais apresentados no dia-a-dia e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para enfrentar os impactos advindos do trabalho.

O livro busca contribuir com o esclarecimento das dimensões nem sempre visíveis do trabalho dos promotores e procuradores de justiça, e para isso o livro apresenta quatro capítulos inter-relacionados: O primeiro discute o ordenamento jurídico que dá base às ações dos membros do MP nas esferas criminal, cível e no âmbito administrativo, bem como sua atuação nos trabalhos extrajudiciais. Ainda, caracteriza o sistema de gestão que regulamenta as condutas com relação à produtividade das tarefas.

A segunda parte apresenta as concepções que fundamentam a relação entre trabalho e saúde mental. Esta ligação dinâmica nunca é neutra, e pode se constituir como fonte de prazer e/ou sofrimento, tornar-se potência de vida ou poderá levar à degradação da saúde, tendo em vista que os fatores no trabalho que mais desestabilizam a saúde física e mental são as sobrecargas derivadas das pressões, dos constrangimentos, das humilhações, dos conflitos e da falta de cooperação, solidariedade e confiança entre colegas e diferentes níveis hierárquicos da gestão.

A terceira parte discute qualitativamente os riscos psicossociais decorrentes da dinâmica organizacional do MP e as implicações à saúde física e mental dos promotores e procuradores de justiça. Faz uma análise das dificuldades encontradas na execução de suas atividades, assim como demonstra as estratégias de enfrentamento individuais utilizadas pelos trabalhadores (as) na vida familiar e social para manter sua saúde mental.

A última parte consiste em trazer as considerações finais sobre o estudo e a necessidade de criar espaços de escuta clínica no trabalho do ministério para buscar estratégias coletivas de enfrentamento dos riscos psicossociais à saúde mental dos promotores advindos do trabalho no âmbito jurídico. Por fim, a obra oferece reflexões e caminhos necessários às instituições para promover a saúde mental no espaço de trabalho, através de estímulos à mobilização de sentimentos de autonomia, de reconhecimento, de solidariedade, de confiança e da cooperação no ambiente de trabalho.

Os autores

PREFÁCIO

A saúde dos trabalhadores, em especial a saúde mental na sua relação com o trabalho, tem se tornado um tema desafiador na administração de Gestão de Pessoas nas instituições públicas e privadas. A introdução de novos modelos de gestão, que respondem à demanda do capital financeiro, transformou a divisão das tarefas fundamentadas nos padrões do taylorismo, fordismo e toyotismo em algo bem distinto do que eram originalmente. Não que os processos produtivos tenham se modificado radicalmente: ainda se têm os mesmos gestos fracionados e repetitivos nos dois primeiros e as mesmas células de produção, em que uns trabalhadores cobram dos outros sem limites, no terceiro. Mas a pressão para uma cada vez mais rápida remuneração do capital investido nas empresas tem transformado os mundos do trabalho em fonte de adoecimento físico e mental, em um grau nunca visto no passado. O exemplo mais evidente e trágico são os cada vez mais frequentes suicídios que ocorrem dentro do próprio espaço de trabalho, algo que simplesmente não existia há 20 anos. E, portanto, claramente endereçados.

Este livro, que me coube o prazer de apresentar, trata de uma forma de trabalho que não se passa no setor privado e nem tem nenhum fundo de *private equity* por trás. E, no entanto, encontramos consequências sobre a saúde mental dos trabalhadores, que lembram muito aqueles mundos do trabalho “alavancados” (*leveraged*), que estão atrás de uma remuneração completamente incompatível com as realidades da produtividade das empresas em que são implantados. Que tipo de loucura é essa que estamos vivendo?

O que se viu são formações e atuações de gerentes tornarem-se absolutamente iguais, indo eles atuar no mundo de trabalho privado ou público. Não existe uma administração de direita ou de esquerda. Não há nenhuma discussão ideológica envolvida. A boa administração é a que dá resultados, não importando o custo humano! O discurso que era restrito ao mundo do trabalho privado invadiu todas as áreas, inclusive

o setor público. Os administradores do Estado no Brasil e na maior parte do mundo incorporaram o discurso do toyotismo e buscam uma performance semelhante a qualquer custo. Isso vai produzir aberrações no gerenciamento do Estado, com consequências para a saúde dos que ali atuam.

O que o livro nos traz é justamente a descrição dessas realidades e suas consequências. Vamos encontrar em uma área tão específica, como é a promotoria de justiça, quadros de adoecimento muito semelhantes ao de uma grande empresa privada nacional ou multinacional.

Este livro descreve, de forma detalhada e com grande qualidade em seus capítulos, o trabalho dos membros do Ministério Público, sua saúde mental e vivências de prazer/sofrimento e os riscos psicossociais no trabalho jurídico no Ministério Público, enfim, tudo o que ocorre nesse espaço de trabalho. Esta obra é uma contribuição inédita e de grande qualidade, pela sua amplitude na abordagem e pelo aprofundamento que é feito. Estão certamente de parabéns a organizadora e o organizador deste livro, que brindam os/as leitores/as com um trabalho muito bom!

ÁLVARO ROBERTO CRESPO MERLO

Agosto de 2020

Sumário

5	AGRADECIMENTOS
7	APRESENTAÇÃO
11	PREFÁCIO
15	1. O TRABALHO DOS MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO
15	O trabalho nas esferas criminal, civil, administrativa e extrajudicial dos promotores de justiça
23	O modelo de gestão organizacional do Ministério Público
27	Produtividade, exigências e controle na atividade dos membros ministeriais
31	2. TRABALHO, SAÚDE MENTAL E VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO
32	Trabalho real e atividade prescrita: as duas faces do trabalho
33	Vivências de prazer/sofrimento no trabalho e riscos de adoecimento
37	As mudanças na gestão organizacional e os impactos à saúde mental no serviço público
41	3. RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO JURÍDICO DO MINISTÉRIO PÚBLICO
55	As prescrições no trabalho dos promotores de justiça
57	Estilo de gestão e sofrimento patogênico no trabalho dos promotores de justiça
63	Danos físicos e psicossociais no trabalho jurídico
65	Estratégias subjetivas de enfrentamento do sofrimento no trabalho jurídico
69	CONSIDERAÇÕES FINAIS
75	REFERÊNCIAS
83	SOBRE OS AUTORES

1. O TRABALHO DOS MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO

O promotor de Justiça está adstrito em realizar suas funções de acordo com os ditames da legislação vigente, e, para isso, nosso Ordenamento Jurídico traz inúmeras normas que vão desde a Constituição Federal, Códigos de Processo Civil e Penal bem como as leis 8.625, de 1993 (Lei Orgânica Nacional do Ministério Público), lei complementar estadual n. 1993, de 1993 (Lei Orgânica do Ministério Público de Rondônia), lei n. 7.347, de 1985 (Lei da Ação Civil Pública), entre outras que fazem menção às funções a serem realizadas por esses profissionais.

Dessa forma, o trabalho prescrito do promotor de Justiça vai desde a atuação como parte nos processos criminais, fiscal da lei em processos cíveis e criminais, curador dos menores e inimputáveis, protetor dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, entre outras funções determinadas por lei, uma vez que a Constituição Federal, em seu art. 127, *caput*, incluiu o Ministério Público entre as funções essenciais à justiça.

Com a finalidade de se esclarecer como os trabalhos prescritos desses profissionais são positivados pela legislação vigente no Brasil, far-se-á uma análise das diversas atividades, pois somente assim se entenderá a importância desse profissional bem como as dificuldades para a realização das atividades prescritas definidas a este.

O trabalho nas esferas criminal, civil, administrativa e extrajudicial dos promotores de justiça

A Constituição Federal, em seu art. 129, I, prescreve ao promotor de Justiça promover, privativamente, a ação penal pública, na forma da lei. Avena (2012, p. 101) define muito bem essa atuação ao esclarecer que

Na órbita criminal, o Ministério Público representa o Estado-Administração, incumbindo-lhe, primordialmente, nos crimes de ação penal pública, deduzir perante o Estado-Juiz as providências necessárias para

que se concretize a pretensão punitiva; e, nos delitos de ação penal privada, fiscalizar a instauração e o desenvolvimento regular do processo, bem como o cumprimento e a aplicação da lei no caso concreto.

Definida por Reis; Gonçalves (2013, p. 52) como “o procedimento judicial iniciado pelo titular da ação quando há indícios de autoria e de materialidade a fim de que o juiz declare procedente a pretensão punitiva estatal e condene o autor da infração penal”, ela será pública quando o titular da ação for o Ministério Público; e será privada quando o titular da ação for a vítima ou seu representante. Além de promover a ação penal pública, o promotor de Justiça também atua no controle externo da atividade policial, bem como tem a possibilidade de requisitar diligências investigatórias para que se instaure inquérito policial, nos termos dos incisos VII e VIII do artigo 129 da Constituição Federal. Garcia (2015, p. 311) entende que o controle externo da atividade policial tem que ser entendido de forma ampla:

[...] a fiscalização é ampla, incidindo não só sobre os atos diretamente relacionados à persecução penal, como também sobre a esfera administrativa da unidade policial, tendo o membro do Ministério Público o dever de representar à autoridade hierarquicamente superior àquela que é fiscalizada sempre que detectar omissão indevida, ilegalidade ou abuso de poder.

Persecução penal é caminho que se percorre para se chegar à punição estatal. No que diz respeito, ainda, ao trabalho prescrito na esfera penal, o promotor de Justiça pode realizar a investigação criminal, tema que foi muito controvertido, mas que o Supremo Tribunal Federal entendeu ser possível, tendo em vista que quem pode o mais (denunciar) pode o menos (investigar), e, no recurso extraordinário 593.727/MG, o voto do ministro Celso de Melo, proferido em 27/06/2012 no RE 593.727-MG, foi nesse sentido:

[...] por entender que o Ministério Público dispõe de competência para promover, por autoridade própria, investigações de natureza penal, desde que respeitados os direitos e garantias que assistem a qualquer indiciado ou a qualquer pessoa sob investigação do Estado, observadas, sempre, pelos agentes do Ministério Público, as prerrogativas profissionais de que se acham investidos, em nosso País, [...]

Essas são as principais atividades desenvolvidas pelos promotores de Justiça na esfera criminal, sendo que os demais atos de sua responsabilidade são voltados às esferas cível e administrativa.

O trabalho na esfera cível tem como objetivo tornar o texto mais conciso -, entende-se por esfera cível a mais abrangente possível, integrando várias áreas do direito, tais como cível, ambiental, consumidor, administrativo, direitos relacionados ao idoso, criança e adolescente, portadores de necessidades especiais, urbanismo, eleitoral etc.

Dessa forma, o promotor de Justiça tem, sob sua atribuição, uma gama de trabalho prescrito, sendo o mais utilizado o dever de promover o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos, nos termos do art. 129, III da Constituição Federal.

Na área cível propriamente dita, o promotor de Justiça tem suas atribuições definidas no Código de Processo Civil e na legislação extravagante, podendo atuar como parte dos casos de ajuizamento de ação civil pública ou como *custos legis* (fiscal da lei).

Como parte, o promotor de Justiça, com base no art. 129, III, da Carta Maior e como bem leciona Gonçalves (2012, p. 251), “tem capacidade postulatória e pode propor ações no âmbito de suas atribuições”, podendo promover o inquérito civil e as ações civis públicas para proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de interesse difuso e coletivo.

Como fiscal da lei, o Código de Processo Civil, em seu art. 82, traz um rol meramente exemplificativo de situações em que obrigatoriamente o promotor de Justiça deva intervir, como nos casos em que há interesses

de incapaz; nas causas concernentes ao estado da pessoa; nas ações que envolvam litígio coletivo pela posse de terras rurais, bem como nas demais causas em que haja interesse público. Vale ressaltar que houve alteração no Ordenamento Jurídico, em vigor desde março de 2016. No Novo Código de Processo Civil, o art. 82 tem como correspondente o art. 178, que traz como situações que o Ministério Público deve intervir quando houver interesse público e social, interesse de incapaz e litígio coletivo pela posse de terras rurais ou urbanas.

Essas atribuições para os membros do *Parquet* são bem delineadas por Gonçalves, (2012, p. 253) ao averiguar que

[...] destas hipóteses permitem distinguir duas categorias: aquelas em que a intervenção ministerial é justificada pelo objeto discutido no processo; e aquelas em que o é pela qualidade de uma das partes. Por isso, parcela da doutrina faz a distinção entre a intervenção ministerial como efetivo fiscal da lei, o que ocorreria na primeira hipótese; e como auxiliar da parte, o que correria na segunda.

Para Garcia (2015, p. 54), “o Ministério Público é tradicionalmente designado pelo substantivo masculino *parquet*, de origem francesa, que no uso comum, indica ajuntamento de tábuas, [...] sua transição para o meio jurídico se deve ao fato de os representantes do Ministério Público, em sua origem, postular aos juízes de pé, sobre o assoalho”.

A intervenção do Ministério Público no campo cível é de extrema importância, uma vez que a falta dessa intervenção gerará nulidade do processo, nos termos do art. 84 do atual Código de Processo Civil, contudo a nulidade, nos dizeres de Gonçalves (2012, p. 254), “ficará condicionada a que ela (parte) tenha sofrido algum tipo de prejuízo”.

Dentre os vários direitos difusos, tutelados pelo Ministério Público, está a proteção ao meio ambiente, pois sua degradação pode atingir um número indeterminado de pessoas que podem vir a sofrer danos irreparáveis ou de difícil reparação, advindos dessa situação fática. O inciso I do parágrafo único do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor define

como Direitos Difusos como sendo os interesses ou direitos, assim entendidos, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato. Essa proteção encontra-se prevista na Constituição Federal e, como esclarece Rodrigues, *in verbis*.

O *status* constitucional veio, então, como transcrito no art. 129, III, que conferiu ao Ministério Público o dever constitucional de zelar pela proteção do meio ambiente. Fixou, ainda, como remédio mais adequado, a ação civil pública, cujo procedimento e cuja normatização encontram-se insertos na Lei nº 7.347/85.

Da mesma forma que a proteção aos direitos ambientais, os direitos difusos englobam os interesses dos consumidores, e sua proteção deve ser exercida pelos membros do *Parquet*, para que seja eficaz. Entende Matuda (2012, p. 245) que o “programa de defesa do consumidor se relaciona diretamente com o legitimado ativo para interpor as ações judiciais nos casos de interesses que ultrapassam o indivíduo - nesses casos, o promotor de Justiça.

Outra atuação de essencial importância refere-se aos processos envolvendo adolescente em conflito com a lei, tendo em vista que transcende o mero formalismo de se aplicar uma norma fria, pois, além de lidar com situações conflituosas, os indivíduos envolvidos estão ainda em processo de formação de sua personalidade, ocasionando comprometimento ainda maior desse profissional.

Quanto às atribuições inerentes aos membros do Ministério Público que atuam no campo da infância e juventude, nos dizeres de Liberati (2007, p. 134), “destaque-se na esfera dos direitos sociais da criança e do adolescente, principalmente na área dos interesses difusos e coletivos”, podendo exercer as funções de parte no processo, fiscais da lei ou como substitutos processuais.

O Ministério Público também desempenha suas funções de forma atuante perante a justiça eleitoral, garantindo, assim, a legitimidade do

pleito, por serem as eleições essenciais ao Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem pública e do regime democrático de direito (art. 217 da Constituição Federal). Dentro desse contexto, Barros (2010, p. 89) escreve:

Principalmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, é indiscutível a ampla legitimidade do Ministério Público para atuar, ora como parte, ora como fiscal da lei, em todo o processo eleitoral. [...] à legitimidade do Ministério Público, em Direito Eleitoral, é no sentido de que ele terá a mesma atuação e participação que for assegurada aos partidos políticos, coligações e candidatos; enquanto estes órgãos partidários têm interesse unilateral no processo, aquele é o defensor da ordem jurídica eleitoral, extrapartidária, bem como do próprio regime democrático.

Processualmente, as funções dos membros do Ministério Público em relação ao trabalho prescrito devem estar em conformidade com a legislação, seja no que tange às atuações como parte em um processo, substituto processual ou como fiscal da lei, sendo este último uma prerrogativa que deve ser exercida em qualquer área de atuação ou grau de jurisdição, pois está intimamente relacionado com a defesa da ordem pública e com o regime democrático de direito.

O trabalho no âmbito administrativo tem como intenção demonstrar como ocorre o trabalho dos promotores de Justiça dentro da administração do próprio Ministério Público, tem-se que tecer alguns comentários a respeito da natureza jurídica dessa instituição, bem como sobre sua estrutura constitucional. A expressão “natureza jurídica” é, para o direito uma linguagem simples, como responder à pergunta: ‘o que é isso para o direito?’,” ou seja, onde se encontra este instituto e/ou instituição dentro do direito (Gagliano; Pamplona, 2012, p. 116). Nessa linha, Bonfim (2006) assevera que o Ministério Público se vincula ao Poder Executivo, contudo não existe qualquer relação de subordinação, sendo assim, aquele se encontra dentro deste.

O Ministério Público está estruturado em um único órgão que, por sua vez, divide-se em diversas atribuições, cada qual definida pela Constituição Federal, que Avena (2012, p. 102) expõe:

A organização do Ministério Público compreende a seguinte divisão:
a) Ministério Público da União, sob a chefia do Procurador-Geral da República, abrangendo o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, e b) Ministério Público dos Estados, sob a chefia do Procurador-Geral de Justiça.

A Constituição Federal de 1988 contemplou e estruturou o Ministério Público na seção I do capítulo IV, denominado Funções Essenciais à Justiça, trazendo seu arcabouço jurídico-constitucional nos artigos 127 ao 130-A. No entender de Garcia (2015, p. 97), “essencial é designativo daquilo que constitui a substância de algo, que é necessário e não pode ser afastado”. Sendo assim, o Ministério Público é uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, sendo-lhe incumbida a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Assim, o Ministério Público é regido pelos princípios institucionais da unidade, da indivisibilidade e da independência funcional, bem como tem assegurada sua autonomia funcional e administrativa. Trata-se, nos dizeres de Costa (2012), de princípios institucionais do Ministério Público, que garantem a atuação livre e dinâmica deste pela busca da justiça e proteção da sociedade e da ordem pública.

Costa (2012, p. 294) explica os princípios institucionais da seguinte forma:

A unidade significa a capacidade dos integrantes do Ministério Público formar um corpo só, uma vontade única, de modo que a manifestação de um representa a de todos. A indivisibilidade, por outro lado, é o modo de atuar dos seus membros, pelo qual um substitui o outro sem que haja solução de continuidade. Já a independência funcional significa que os membros do órgão não se encontram sujeitos a ninguém, nem sequer a quem tem o nível hierarquicamente superior.

Vale ressaltar, ainda, que independência funcional diz respeito apenas à atuação jurídica, ou seja, o entendimento jurídico que o promotor tem sobre determinado fato e que ele manifestará. Corroborando esse entendimento, Garcia (2015, p. 124) afirma:

O princípio da independência funcional está diretamente ligado ao exercício da atividade finalística dos agentes ministeriais, evitando que fatores exógenos, estranhos ou não à Instituição, influam no desempenho de seu *munus*. Evita-se, assim, que autoridades integrantes de qualquer dos denominados “Poderes do Estado”, ou mesmo os órgãos da Administração Superior do próprio Ministério Público, realizem qualquer tipo de censura ideológica em relação aos atos praticados.

Há leis da União (Leis Federais) e dos Estados, cuja iniciativa é facultada aos respectivos procuradores-gerais, que estabelecerão a organização, as atribuições e o estatuto de cada Ministério Público, observadas a seus membros as seguintes garantias: vitaliciedade, após dois anos de exercício, não podendo perder o cargo senão por sentença judicial, transitada em julgado; inamovibilidade, salvo por motivo de interesse público, mediante decisão do órgão colegiado competente; e irredutibilidade de subsídio.

Por último o trabalho extrajudicial dos promotores tem tanta importância quanto a atuação judicial, e Garcia (2015) leciona que, no âmbito extrajudicial, o MP está igualmente autorizado a adotar uma série de medidas visando a preservação dos interesses de que tem o dever de tutelar. Entre estas atribuições, estão as audiências públicas, reuniões, procedimentos preparatórios, inquérito civil, procedimento investigatório criminal, recomendações e termo de ajustamento de conduta (TAC).

A atuação dos membros do Ministério Público, como demonstrado, abrange um enorme campo de ação, e, para a execução de tantas funções, requer-se a utilização tanto de um aparato material como equipamentos, espaço físico, recursos humanos, quanto aparato psicológico, pois, ao confrontar-se com diversas situações em seu dia a dia, os promotores de Justiça fazem uso, principalmente, de suas funções mentais e de seu equilíbrio psicológico.

O modelo de gestão organizacional do Ministério Público

A lei complementar estadual n. 1994, de 1993 (Código de Organização e Divisão Judiciária do Estado de Rondônia) organiza o Poder Judiciário em entrâncias que, conforme Náufel (1969, p. 270) trata-se da hierarquia das circunscrições jurisdicionais que obedecem às regras ditas pela Lei de Organização Judiciária de cada Estado. Dessa forma, o Ministério Público do Estado de Rondônia, que faz parte desta estrutura, está dividido em três entrâncias, sendo nove de primeira entrância, 12 de segunda entrância e duas de terceira entrância, assim dispostas (Quadro 1):

Quadro 1 – Divisão das Promotorias de Justiça do Estado de Rondônia

Primeira entrância	Segunda entrância	Terceira entrância
Alta Floresta D'Oeste	Ariquemes	Ji-Paraná
Alvorada D'Oeste	Buritis	Porto Velho
Costa Marques	Cacoal	
Machadinho D'Oeste	Colorado do Oeste	
Nova Brasilândia	Cerejeiras	
Presidente Médici	Espigão D'Oeste	
Santa Luzia D'Oeste	Guajará-Mirim	
São Miguel do Guaporé	Jaru	
São Francisco do Guaporé	Ouro Preto do Oeste	
	Pimenta Bueno	
	Rolim de Moura	
	Vilhena	

Fonte: Brasil (2020)

Atualmente, o Ministério Público do Estado de Rondônia encontra-se com 21 procuradores de Justiça atuando em quatro procuradorias e 143 promotores distribuídos em 66 promotorias de justiça. Só na capital, Porto Velho, são 63 promotores de Justiça atuando em 23 promotorias.

O Ministério Público do Estado de Rondônia está estruturado com base na lei federal n. 8.625, de 1993, e na lei complementar estadual n. 93, de 1993, tendo sua estrutura delineada em Órgãos de Administração, Órgãos de Execução e Órgãos Auxiliares. Os primeiros têm como função realizar toda a direção da instituição, sendo compostos pela Procuradoria-Geral de Justiça; o Colégio de Procuradores de Justiça; o Conselho Superior do Ministério Público; a Corregedoria-Geral do Ministério Público; bem como as Procuradorias de Justiça e os promotores de Justiça.

O órgão de execução do Ministério Público/RO estrutura-se pela Procuradoria-Geral de Justiça; pelo Conselho Superior do Ministério Público; pelos procuradores de Justiça e pelos promotores de Justiça, com a função de cumprir com suas prerrogativas na defesa da sociedade. Os órgãos auxiliares, por sua vez, são formados pela Secretaria Geral; Centro de Apoio Orçamentário; Centro de Apoio Operacional; Comissão de Concurso; Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional; Órgãos de Apoio e Estagiários, e, como o próprio nome sugere, é responsável em auxiliar tanto na administração interna da instituição como na realização de suas funções constitucionais.

Por se tratar de uma estrutura complexa, há fiscalização para que os trabalhos sejam realizados nos termos do Ordenamento Jurídico; dessa forma existe fiscalização interna, realizada principalmente pela Corregedoria-Geral do Ministério Público entre cujas atribuições conferidas pela lei estão as de realizar correções e inspeções nas Procuradorias e Promotorias de Justiça; fazer recomendações ao órgão de execução; instaurar processo disciplinar contra membros da instituição; e apresentar ao procurador geral de Justiça estatística sobre as atividades das Procuradorias e Promotorias de Justiça.

Há, também, fiscalização externa, realizada pelo Conselho Nacional do Ministério Público que tem competência para o controle da atuação administrativa e financeira do Ministério Público e o cumprimento dos deveres funcionais de seus membros.

Sendo assim, o trabalho do promotor de Justiça é realizado, sobretudo, baseado nas normas e preceitos da legislação, norteia tanto os atos

a serem praticados como a forma e o momento em que serão realizados. Todavia, como já mencionado, a gestão administrativa do MP é realizada sob duas óticas: uma intrínseca, desenvolvida pelos órgãos internos do Ministério Público, e outra extrínseca, realizada pelo Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP.

No âmbito da gestão intrínseca, há órgãos internos do Ministério Público que administram a instituição: a Procuradoria Geral de Justiça; o Colégio de Procuradores de Justiça; o Conselho Superior do Ministério Público; e a Corregedoria Geral do Ministério Público. A Procuradoria Geral de Justiça é responsável pela administração geral da instituição, pois por meio de seu procurador geral, o MP é representado. Como gestor, o procurador geral se encarrega de conduzir as receitas e despesas da instituição, frente aos promotores, servidores e fornecedores, tudo nos termos da legislação vigente.

Além das atribuições acima mencionadas, cabe ao procurador geral solucionar os casos de conflitos entre promotores de Justiça de sua circunscrição, bem como dar a palavra final sobre o arquivamento de inquéritos policiais quando o Judiciário não concordar com tal pedido, realizado pelo promotor.

O Colégio de Procuradores de Justiça é, nos termos de Garcia (2015), um órgão colegiado da Administração Superior do Ministério Público, sendo integrado por todos os procuradores de Justiça, tendo por funções tanto a consultiva como a de revisão nos procedimentos administrativos disciplinares.

Por sua vez, o Conselho Superior do Ministério Público é composto por procuradores de Justiça, tendo como presidente o procurador geral de Justiça, que, entre outras funções, inclui o afastamento do membro do Ministério Público em virtude de processo criminal e disciplinar, a elaboração do quadro regular de promoção, tanto por antiguidade como por merecimento, bem como a determinação da remoção compulsória de membros do MP.

Mais que todos os órgãos internos de gestão, o que se relaciona diretamente com a atuação profissional dos promotores de Justiça é a Corregedoria Geral do Ministério Público, chefiada por um procurador de Justiça eleito pelo Colégio de Procuradores, cuja função primordial é

o exercício do controle interno da instituição. Garcia (2015) destaca que a Corregedoria Geral do Ministério Público tem como suas atividades finalísticas a orientação e a fiscalização dos procuradores e promotores de Justiça, sendo um órgão de controle interno que zela pelo aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas pelos membros da instituição.

Assim como os demais órgãos listados de gestão, além de outras atividades, cabe à Corregedoria Geral a atividade fiscalizadora no âmbito disciplinar, que, como ensina Garcia (2015), deve recepcionar as notícias de irregularidade e apurar aquelas que possuem idoneidade. Essa possibilidade, por si só, já representa uma fonte de tensão psicológica nos membros do *parquet*, uma vez que, ao realizar suas atividades, estão sujeitos à fiscalização, fato que causa desgaste.

Contudo, esses órgãos internos de gestão não são os únicos que realizam atividades fiscalizatórias, pois, desde 2004, com a promulgação da emenda constitucional n. 45, a qual criou o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) - órgão externo de controle das atribuições e atividades dos membros do MP em todo o território nacional - este vem acompanhando e avaliando as atividades dos promotores.

O CNMP é um órgão colegiado, que tem como funções, entre outras, atuar preventivamente em relação aos atos administrativos e funcionais, bem como agir em procedimentos disciplinares. Garcia (2015) diz que a atividade disciplinar se dará sem prejuízo das competências disciplinares e correccionais das instituições das quais o membro faz parte. É mais um órgão que atua diretamente na fiscalização das atividades desenvolvidas pelos promotores de Justiça. As penalidades aplicadas pelo CNMP aos membros do MP podem ser desde advertências até a aposentadoria compulsória, a depender do grau e das consequências dos atos praticados pelo membro, observadas as garantias constitucionais e legais.

Como se pode observar, a atividade desenvolvida pelos promotores de Justiça passa por diversos níveis de controle, começando com a própria lei, que norteia a execução das atividades, mas sobrevivendo também um controle por órgão interno e externo que afeta diretamente o exercício dessas atividades.

Produtividade, exigências e controle na atividade dos membros ministeriais

O Ordenamento Jurídico Brasileiro traça os limites e abrangências da atuação ministerial, determinando as competências, os prazos e, em alguns casos, até a forma como tais atos devem ser realizados por esse profissional, ficando, de forma livre para ele, a convicção dos atos que deve praticar; contudo até a sua convicção necessita ter respaldo na legislação e nos fatos trazidos ao seu conhecimento.

No tocante à distribuição dos inquéritos policiais e processos criminais, se procede da seguinte maneira: os processos e inquéritos policiais são previamente distribuídos entre as varas criminais no Fórum Criminal. Posteriormente, esses feitos são encaminhados das Varas Criminais para o Ministério Público, sendo recepcionados pelo Cartório das Promotorias Criminais. Este separa os processos (cada vara é vinculada a uma promotoria) e faz o lançamento dos feitos no perfil de cada promotor de Justiça criminal, vinculado a uma Promotoria de Justiça, no sistema *Parquet Web*, desenvolvido com a supervisão da Procuradoria-Geral de Justiça e da Corregedoria-Geral do MP/RO. O programa local foi concebido pela Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI). Trata-se de um sistema de cadastro, tramitação e controle da movimentação de procedimentos judiciais e administrativos de todas as unidades do Ministério Público. O sistema permite uma definição de indicadores que torne possível o controle administrativo e financeiro e dos deveres funcionais dos membros. Essa distribuição é física e “virtual - eletrônica”, isso porque os processos são físicos. Depois os feitos físicos são encaminhados às secretarias que os recebem e novamente encaminham aos gabinetes dos promotores criminais que fazem a recepção eletrônica e física daqueles. A devolução com a manifestação ministerial se dá igualmente.

Na esfera civil, o sistema é todo eletrônico. Tanto a distribuição quanto a tramitação se fazem eletronicamente, no programa denominado Módulo Gabinete, que trabalha paralelo ao PJE (processo judicial eletrônico), que é o sistema eletrônico do Tribunal de Justiça.

Também a distribuição é feita no Fórum Cível, de acordo com o tipo de demanda, e encaminhado ao promotor de Justiça que atua em uma promotoria cível, vinculada a uma vara cível. Na área cível, o Ministério Público atua como parte ou “*custos legis*” - fiscal da lei. Em ações meramente patrimoniais, quando não há interesse de incapazes, não ocorre a intervenção ministerial.

Para se ter ideia da divisão das tarefas entre os promotores do Estado de Rondônia, em fevereiro de 2018, segundo estudo de levantamento estatístico da atuação e dados da movimentação processual, são 122.146 processos em tramitação em primeira instância para 115 promotores, um total de 4.027 por membro, e, em segunda instância, são 6.602 para 19 procuradores, um total de 347 por membro.

No ano de 2017, foram 85.596 inquéritos policiais, o que representa uma estimativa de 1.426 por membro (promotores criminais), tendo sido realizadas mais de 16.000 audiências, mais de 14.000 denúncias e mais de 9.000 pessoas foram atendidas diretamente.

Esses números demonstram atuação efetiva dos membros do MP/RO, mas não deixam de ser uma sobrecarga de trabalho, tendo em vista que se somam ao número de processos em tramitação. As cobranças e o controle sobre o trabalho exercem influência direta na saúde mental dos membros da intuição, representando risco psicossocial na atividade laboral, pois há busca constante por metas a serem cumpridas, que, somadas à grande responsabilidade e à cobrança social, podem representar um risco à saúde física e mental e interferir na rotina individual, familiar e social.

Ainda, o promotor de Justiça se depara com a falta de funcionários, de recursos e equipamentos, de flexibilidade em relação aos prazos, de espaço físico para a realização das tarefas, sem contar com o próprio sistema, que, de certo modo, parece injusto, ao determinar que o promotor de Justiça deva atuar diretamente em relação à proteção do interesse social, seja no âmbito cível ou no criminal. Entretanto o sistema não dá condições para que tais atuações surtam real efeito, pois, por exemplo, quanto mais se combate a criminalidade, mas ela aumenta, dando a impressão de que todo

o trabalho é em vão, fato que muitas vezes tem ocasionado desgaste emocional aos trabalhadores (Da Rocha, 2018).

Tal atuação, nos moldes em que é desenvolvida no atual contexto jurídico-social, submete os profissionais a elevado desgaste psicológico, com influência direta em sua saúde mental, pois, apesar de terem autonomia funcional, não exercem a mesma autonomia na divisão de funções, uma vez que pode haver mudanças, sejam de caráter legal ou de cunho administrativo, que alteram a atuação do promotor, na esfera judicial ou na administrativa, com a supressão de tarefas ou com o aparecimento de novas atividades a serem desenvolvidas.

Na atividade ministerial os promotores e procuradores deparam-se com inúmeras situações que podem levar ao sofrimento psíquico, como, por exemplo, o medo da incompetência, que está relacionado com o alto grau de complexidade na atividade a ser desenvolvida. Como explica Dejours (1999), há o medo de ser incompetente, de não estar à altura ou de se mostrar incapaz de enfrentar convenientemente situações incomuns ou incertas, as quais, precisamente, exigem responsabilidade.

Dessarte, além das cobranças e controle sobre as atividades, o promotor de Justiça convive com pressões psicológicas, situação que pode gerar sofrimento que, por sua vez, pode ocasionar o afastamento por motivos de adoecimento, levando o trabalhador a afastar-se de suas funções por um período de tempo ou até mesmo a ficar impossibilitado de voltar a realizar suas atividades habituais.

2. TRABALHO, SAÚDE MENTAL E VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO

O trabalho tem importância singular na vida do ser humano; sua função vai além de uma simples execução de uma tarefa: o trabalhar tem significado e sentido subjetivo para a saúde psicossocial de quem o realiza. Representa não apenas uma atividade profissional para se poder ganhar a vida, mas também se trata de uma forma de inclusão social, por meio de aspectos físicos e psíquicos interligados. Por efeito, o trabalho abrange enorme gama de atitudes e sentimentos que influenciam diretamente a saúde mental de quem o realiza (Dejours; Dessors; Desriaux, 1993; Dejours, 2012).

A relação entre o trabalho e a saúde mental é dinâmica e nunca é neutra, tendo em vista que o trabalho de um lado pode gerar o pior, como levar ao desenvolvimento de patologias, de adoecimento e até a morte, mas também pode desempenhar um papel na construção da saúde, de auto realização humana, ser fonte de expressão subjetiva e reconhecimento social. Sendo assim, o trabalho é a possibilidade de homens e mulheres desenvolver sua identidade e fortalecer sua saúde mental (Dejours, 2017; 2019).

Corroborando esse entendimento, Athayde e Souza (2015), ao falarem sobre a saúde do trabalhador, entendem que há um desafio para as organizações, pois o trabalhar tem uma dupla face no processo evolucionário, tem uma função psicológica estruturante ou, ao contrário, pode ser um fator desestruturante do psiquismo, tornando-se nocivo para a saúde.

Com efeito, o trabalho contribui com o sentimento de realização profissional, mas também poderá levar ao mais atemorizante sofrimento, como quando se tem de realizar tarefas das quais não se identifica ou exige procedimentos incoerentes com a conduta ética de quem o realiza. Sendo assim, não se pode negligenciar o sofrimento advindo das relações laborais, pois o trabalho permeia aspectos essenciais na vida de um sujeito e traz influências na esfera familiar, social e individual.

Para compreender todos as dimensões importantes para se realizar uma análise no trabalho, destacam-se alguns desses processos que interferem na saúde mental do indivíduo dentro da organização.

Trabalho real e atividade prescrita: as duas faces do trabalho

Cada organização tem um processo de planejamento, execução, interação e desenvolvimento das suas atividades laborativas, que podem compreender duas concepções possíveis: o trabalho real e o trabalho prescrito. Costa (2013) define trabalho prescrito levando em consideração os preceitos da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), como o conjunto de determinações impostas aos trabalhadores para a execução de suas atividades laborais.

O trabalho prescrito é, inicialmente, planejado como uma atividade que deveria ser executada, ou seja, desenvolver mentalmente um processo de trabalho composto por um aglomerado de atividades organizadas em cadeia, bem como as interações com os elementos do processo de trabalho (Costa, 2013). Anjos; Mendes; Santos e Facas (2011) esclarecem que o trabalho prescrito corresponde ao que antecede a execução da tarefa, um registro que satisfaz a necessidade de orientação, burocratização e fiscalização.

Já o trabalho real é aquele que em uma tarefa não pode ser obtido pela execução rigorosa do prescrito, aquilo que deve ser ajustado, imaginado e inventado (Dejours, 2005). Ou seja, o real é aquilo que se apresenta ao trabalhador pela resistência, pelo inesperado, pela surpresa e/ou pelo fracasso do saber técnico, de sua habilidade, de seus conhecimentos e de experiência (Dejours, 2009, Dejours; Barros; Lancman, 2016).

A experiência do real evidencia o limite do conhecimento, do saber e da técnica. Às vezes, os recursos disponibilizados pela organização na realização de uma tarefa nem sempre são as melhores condições para superação do real, pois diante da técnica que não funcionou por situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico e o conhecimento científico, a experiência do real do trabalho evidencia-se através do fracasso das prescrições (Ferreira, 2013).

Importante destacar que a experiência do real é acima de tudo vivida pelo trabalhador de forma afetiva, se revela pelo nervosismo, irritação, decepção, fadiga e sentimento de impotência. Mendes e Facas (2011), enfatiza que o real se revela numa infinidade de comportamentos, sentimentos, pensamentos e atitudes não reconhecidos formalmente pela hierarquia, pela população beneficiária dos serviços, nem pelos pares.

Sendo assim, é importante compreender que o trabalho real está vinculado ao pressuposto de que as prescrições são recursos incompletos, isto é, que desde a sua concepção elas não são capazes de contemplar todas as situações imprevistas na execução de uma tarefa, cabendo ao trabalhador fazer regulações e/ou ajustes para garantir a continuidade da tarefa. Se estas ordenações não podem ser questionadas, há um risco eminente de gerar crises psicopatológicas no trabalho.

Vivências de prazer/sofrimento no trabalho e riscos de adoecimento

O trabalho é, em sua essência, determinante tanto para o surgimento de prazer como de sofrimento, pois, quando se realiza uma atividade, ela por si só dá ao sujeito o sentido de ser útil, de estar realizando algo de valor e que pode trazer consequências positivas para toda a sociedade. Na contramão desse sentimento, o trabalhador também se depara com o sofrimento, por meio de técnicas e meios de gestão ou organização que lhe tiram a iniciativa, que lhe tolhem a criatividade, enclausurando-o muitas vezes em um lugar lotado de pessoas, em uma sala onde somente ele pode realizar sua atividade de forma contínua e interrompida até o término de seu expediente.

A expressão prazer no trabalho é tratada especialmente pela PdT, como mais do que uma vivência, o prazer é um princípio mobilizador da dinâmica que emerge dos contextos de trabalho. Esse princípio coloca o sujeito em ação para a busca da gratificação, realização de si e reconhecimento pelo outro da utilidade e beleza do seu trabalho, sendo que o prazer é viabilizado por meio da mobilização individual e coletiva tornando-se uma potência a favor da luta do trabalhador contra os constrangimentos da organização do trabalho (Mendes; Muller, 2013).

Assim, o prazer não pode ser experimentado de forma isolada, ele está sempre associado ao sofrimento que emerge do confronto com o real do trabalho. Porém, quando se esgotam os recursos defensivos, o sofrimento poderá suscitar inúmeros transtornos de ordem física, social ou emocional, afetando, de forma drástica, o trabalhador no exercício de sua atividade laboral. Isso ocorre quando, na organização do trabalho, não é mais possível investir em mecanismos que favoreçam a transformação do sofrimento no trabalho, a relação entre o trabalhador, e a organização é dificultada. Para Dejours; Abdoucheli e Jayet (2010), trata-se da energia pulsional que não acha descarga no exercício das atividades do trabalho, acumulando-se na esfera mental, ocasionando sentimentos de desprazer e tensão constantes.

O trabalho tem essa influência direta na vida e na saúde das pessoas, pois, sem ele, há riscos de adoecimento e vivencia-se um sentimento de vazio. Com ele também há risco de intensificação do sofrimento, pois muitas vezes não se tem controle sobre o trabalho, ou não é dada nenhuma autonomia, ou seja, até se tem um trabalho, mas não há um sentido nele ou desejo de mobilização, fato que poderá representar um risco à saúde mental.

Para que esse sofrimento seja amenizado, muitos trabalhadores criam estratégias subjetivas de defesa, as quais amenizam as consequências do sofrimento advindo da relação laboral (Schlindwein, 2015). Morais (2013) entende que essas estratégias são recursos construídos pelos trabalhadores para amenizar a percepção do sofrimento no trabalho e funcionam ante a recusa em perceberem aquilo que faz sofrer.

Mendes e Muller (2013) esclarecem que o prazer está sempre associado ao sofrimento que emerge do confronto com o real do trabalho, sendo este uma vivência acessada quando há a vitória do trabalho sobre as resistências do real. Portanto, a psicodinâmica do trabalho coloca o sofrimento no centro da relação psíquica entre o homem e o trabalho, movendo o sujeito que trabalha à busca de uma solução para se libertar dessa vivência que o aflige (Facas, 2013).

Sendo assim, o “sofrimento se torna criativo quando o sujeito consegue subvertê-lo em prazer, a partir da inteligência da prática, que é

astuciosa, criativa e subverte a prescrição para acrescentar a contribuição do sujeito para a organização do trabalho” (Moraes, 2013b, p. 416).

Não se pode evitar esta aflição, de forma a se excluir o sofrimento na atividade laboral, porém haverá sempre uma tentativa de fazer com que o sofrimento seja subvertido pelo prazer. Mendes e Muller (2013, p. 289), ao explicarem a expressão prazer no trabalho, aos olhos da PdT, o definem “como mais do que uma vivência: o prazer é um princípio mobilizador da dinâmica que emerge dos contextos de trabalho”.

Sendo assim, se o trabalhador se sente constrangido e/ou impedido de subverter seu sofrimento em prazer, pode-se dizer que o trabalho representa riscos psicossociais de formação de quadros psicopatológicos. Por risco psicossocial entende-se todo e qualquer adoecimento físico, mental ou social decorrente da relação de trabalho que, segundo Carit (2012), são aqueles aspectos do projeto de trabalho e a organização e gestão do trabalho e seus contextos sociais e ambientais que têm o potencial para causar danos psicológico, social ou físico. Esses fatores compreendem aspectos do posto de trabalho e de seu entorno, como o clima e a cultura organizacional, as funções laborais, as relações interpessoais no trabalho e o desenho e o conteúdo das tarefas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1986) define que os fatores psicossociais no trabalho se referem, de um lado, às interações entre ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e, de outro, às capacidades, necessidades, cultura do trabalhador e considerações pessoais extra laborais. Esses fatores podem influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho por meio de percepção e experiência do trabalhador.

Conforme Psychosocial Risk Management – European Framework (2011, p. 12), os principais fatores psicossociais no trabalho e condições de risco são referentes aos riscos de: carga e ritmo de trabalho fragmentado ou sem sentido, horário de trabalho com pouca ou nenhuma flexibilidade, controle na tomada de decisão e ritmo em turnos, condições ambientais inadequadas, baixos níveis de comunicação e apoio na solução de problemas, relações e conflitos interpessoais no trabalho, definições e

ambiguidades de papéis, estagnação de carreiras e demandas conflitantes no trabalho e na vida pessoal.

É de suma importância a análise dos riscos psicossociais, de forma mais abrangente, tendo em vista que os riscos de natureza física somente são mais evidentes em uma organização. Assim, como ensina Zanelli (2011), esse assunto não é tão simples, pois os riscos psicossociais não são facilmente identificáveis, mas isso não quer dizer que não constituem uma ameaça, muitas vezes severa, à saúde de quem trabalha.

A definição de risco é a mais ampla possível, especialmente quando relativo à área de saúde, mas não se podem subestimar seus efeitos. Como destaca Zanelli (2011), o risco envolve os perigos reais e potenciais a ele associados, que podem resultar em efeitos adversos sobre um indivíduo, um grupo ou uma comunidade.

Em uma organização, os riscos advindos de uma atividade laboral podem operar em três vertentes distintas, ocasionando danos ao trabalhador, e, se este não vai bem, ele não tem como produzir de forma eficiente, porque está acometido de alguma doença. Quanto às doenças, Merlo; Bottega e Perez (2014, p. 23-24) definem quatro tipos de descrições: as gerais, as emocionais e as comportamentais:

Gerais: insônia, “dor nas costas”, uso regular de bebidas alcoólicas, de maconha (cannabis) ou de tranquilizantes. **Físicas:** astenia (debilidade generalizada), dores abdominais, dores musculares, dores articulares, distúrbios do sono, distúrbios do apetite etc. **Emocionais:** irritabilidade aumentada, angústia, ansiedade, excitação, tristeza, choro frequente, sentimentos de mal-estar indefinidos etc. **Intelectuais:** distúrbios de concentração, distúrbios de memória, dificuldades para tomar iniciativas ou decisões etc. **Comportamentais:** modificação dos hábitos alimentares, comportamentos violentos e agressivos, isolamento social, dificuldades para cooperar etc.

As frustrações oriundas do ambiente de trabalho podem ocasionar inúmeros danos aos trabalhadores e elas advêm, em sua maioria, das relações entre o trabalhador e a organização, que instituem sistemas rígidos na

execução das atividades, que podem ser criados pela própria organização, ou de forma externa, por órgãos, eles criam regras que determinam os processos de trabalho.

Essa rigidez na execução de uma atividade, às vezes, é mais prejudicial à saúde do trabalhador do que as condições de trabalho propriamente ditas. Como descrevem Dejours; Abdoucheli e Jayet (2010), mesmo as más condições de trabalho são, no conjunto, menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável. Para esse autor, o sofrimento no trabalho começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada ou quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação.

Os fatores físicos e psicossociais relacionados ao trabalho requerem das organizações o reconhecimento da relação objetiva/subjetiva com o trabalho, por meio de uma gestão mais verticalizada, voltada não somente para os processos produtivos (exigências, eficiência e produtividade), mas considerando que as relações de mediação das realizações são pessoais. Dessarte, os sistemas rígidos aliados a uma organização hierárquica podem ser fatores de desequilíbrio e gerar formas de adoecimento - daí a necessidade de repensar preventivamente os modelos e ferramentas de gestão organizacionais inflexíveis.

As mudanças na gestão organizacional e os impactos à saúde mental no serviço público

A gestão de uma organização está relacionada, diretamente, a como serão conduzidos os rumos da organização, tendo influência direta sobre os trabalhadores que exercem suas atividades e, conseqüentemente, influenciando na saúde mental. Para Antunes (2013), o termo gestão tem origem no âmbito das ciências sociais, alicerçado nas relações socioeconômicas, decorrentes das alterações da divisão do trabalho.

Na atualidade, o setor público vem passando por várias transformações, dentre elas e no que tange à forma e meios de gestão, o que a doutrina denomina de Nova Gestão Pública (NGP), que, na compreensão

de Gaulejac (2011), passou a exercer pressão psicológica intensa sobre os trabalhadores, fato que justificaria o aumento ainda maior dos danos relacionados à saúde física e psicossocial dos trabalhadores.

A implementação desse novo modelo de gestão introduziu novos métodos no trabalho baseadas em metas, indicadores de desempenho, instrumentos de avaliação e controle do processo de trabalho. Sob a lógica de melhorar os serviços prestados à comunidade, os novos modelos acabam ignorando os limites e a variabilidade dos processos fisiológicos e mentais dos indivíduos e, conseqüentemente, levam à intensificação das atividades laborais e, principalmente, à perda de vínculos de solidariedade e cooperação entre os colegas (Matos; Schlindwein, 2015).

A nova regulamentação em cena no setor público, impõe alterações importantes nos processos de trabalho dos trabalhadores e que, de forma sutil, aprisionam coletivos de trabalho por meio da disciplina e controle, agora encobertos por uma violência/ e ou assédio moral operada de forma cínica e legitimada por normas e regulamentações nos processos do trabalho. Para essas ferramentas serem operacionalizadas nas instituições, é preciso um conjunto de ações dos gestores, disfarçado por uma normalidade imposta, nas prescrições funcionais e comunicacionais entre os objetivos da organização e as necessidades, buscando maior integração entre as metas e os discursos para alcançá-las (Schlindwein, 2019).

Sabe-se que, ao se estabelecer uma nova forma de gestão no setor público, com base na iniciativa privada, há aumento nas exigências e forma como esse serviço é realizado; todavia muitas vezes não é possível a realização de todas as prescrições estabelecidas nas metas e estratégias. É nesse momento que acontece a sobrecarga de trabalho que vai enfraquecendo as defesas do trabalhador, culminando em inúmeras formas de doenças, que podem afastar momentaneamente esse trabalhador de suas funções, ou colocá-lo à margem do trabalho, impossibilitando o seu retorno às suas habituais funções.

Esse tipo de acontecimento é denominado por Gaulejac (2011, p. 87) de “paradoxo organizacional”, pois pôs a funcionar uma lógica produtivista e passou a ser cobrada uma quantidade de serviço a ser realizado,

“metas” a serem cumpridas, faltando, muitas vezes, clareza dos objetivos, insuficiência de recursos humanos e materiais, aptos à realização desse novo tipo de demanda. Para Gaulejac (2011, p. 86), “o sujeito é colocado em uma situação de derrota, carregando a responsabilidade por sua incapacidade de responder de maneira satisfatória às demandas que lhe são dirigidas”.

Para Schlindwein (2015), o paradoxo entre as ferramentas de gestão se consubstancia em exigir, de um lado, a excelência e, de outro, tarefas limitadas em tempos específicos e ininterruptos. Importante destacar que o tempo a mais do horário laboral significa a necessidade de invadir o espaço individual e familiar para dar conta; eis a origem dos conflitos estabelecidos entre o trabalho atual e a vida familiar. O trabalho acaba invadindo as relações familiares e sociais dando origem a sintomas como fadiga, angústia, insônia, levando a quadros depressivos.

Embora as novas estratégias de gestão tornam o trabalho mais produtivo, há uma cobrança contínua e intensa por quantidade de atividades em menos tempo. A ausência dos devidos meios adequados para se exercer essas tarefas leva os trabalhadores a constante sofrimento, causando-lhes desequilíbrio em sua saúde mental, pois a hipermodernidade, nos dizeres de Calgaro (2013), trouxe formas de controle, ao contrário dos antigos modelos taylorista ou fordista, baseados no psicológico, deslocando as pressões físicas para a mental.

Embora o artigo 37 da Constituição Federal determina, entre outros, o princípio da eficiência, que, no entendimento de Mazza (2012, p. 104), “é um dos pilares da Reforma Administrativa que proporcionou implementar o modelo de administração pública gerencial votada para um controle de resultados na atuação estatal”, seria preciso também observar as especificidades e limites humanos entrepostos na execução das atividades, tendo em vista que não é possível excluir a subjetividade do trabalho humano. Isso significa dizer que, de um lado, ao realizar uma atividade pública, o trabalhador está compelido a cumprir a qualidade, rapidez, produtividade e redução de despesas, havendo forte ingerência da lógica da iniciativa privada; de outro, é preciso respeitar, reconhecer a subjetividade e a inteligência humana colocada na execução de uma tarefa. Nesse ponto, vale

trazer o entendimento de Lavelle (1977) sobre a atuação do homem no poder público: o trabalhador é um dos elementos que deve ser levado em conta, mesmo sendo sua atividade diretamente subordinada à eficácia do sistema de produção considerado em sua totalidade.

O conceito de administração pública gerencial no Brasil começou no final da década de 1930, com a criação da primeira autarquia, surgindo a ideia de que os serviços públicos na “administração indireta” deveriam ser descentralizados e não obedecer a todos os requisitos burocráticos da administração direta (Pereira, 1996, p. 6). Essa administração pública gerencial, menos burocrática, se expandiu, não sendo exclusividade da administração indireta, mas atualmente também utilizada na administração pública direta.

Assim, há forte determinação para que o trabalho realizado seja executado nos moldes da legislação vigente, que prioriza a eficiência na realização das tarefas, fazendo com que o trabalhador as execute com primazia e de forma a alcançar “metas”, demonstrando, assim, que as execuções das tarefas sejam realizadas em quantidades a fomentar uma estatística que demonstre a atuação do órgão perante a sociedade, fato que, em muitos casos, leva à exaustão mental do profissional que pode, com o passar do tempo, desenvolver inúmeras patologias.

Ao fim, compreende-se a necessidade de se pensar uma gestão baseada no compromisso com a saúde do trabalhador, na restauração das condições de trabalho, voltada para a construção da saúde e realização pessoal. Não devemos resistir às mudanças, é preciso que todos os trabalhadores envolvidos possam acompanhá-las, para que possam apontar possibilidades de adequar as atividades de cada função às suas necessidades psicossociais e às necessidades da tarefa.

3. RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO JURÍDICO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Este capítulo tem a finalidade de apresentar os resultados obtidos por meio da aplicação do PROART junto aos promotores e procuradores de Justiça do Estado de Rondônia, com lotação tanto na capital (Porto Velho) como no interior do Estado.

Participaram da pesquisa 80 membros ministeriais do MP da região norte, sendo 26 do sexo feminino e 54 do sexo masculino; 54 promotores com atuação na capital e 26 deles no interior, sendo 67 promotores de justiça e 13 procuradores de justiça.

A pesquisa buscou dados tanto quantitativos como qualitativos, uma vez que o instrumento utilizado, o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART -, é composto de 92 questões fechadas e três questões abertas. Para corroborar os dados, foi aplicado também um questionário sociodemográfico, composto por 11 questões abertas sobre o perfil dos participantes.

Dessa maneira, estruturou-se o estudo em dois grandes subgrupos, um que trará uma ênfase quantitativa, com base nos dados demográficos e fatores que determinam os riscos psicossociais, que serão analisados por meio do PROART, em software Pacote Estatístico para as Ciências Sociais - SPSS, e outro com ênfase qualitativa, com análise realizada na ferramenta *on line Tagul*, levando-se em consideração o que foi respondido pelos profissionais nas questões abertas.

Dados socioeconômicos demonstram que a maioria dos promotores (68%) são do sexo masculino e 33% são do sexo feminino; 38% encontram-se na faixa etária entre 31 e 40 anos; 76% possuem, além do curso superior, que é inerente ao cargo, pós-graduação (*lato sensu*); 87% encontram-se casados ou vivendo em união estável. Entre os membros do Ministério Público, 68% atuam na capital e 11% têm 12 anos de serviço na instituição. Destes, 84% dos promotores de justiça atuam em 1ª instância, sendo 72% com

tempo de serviço no cargo atual entre 1 e 12 anos. Por fim, dos respondentes, 16% são procuradores de justiça, com atuação em 2ª instância.

Quando indagados sobre os problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano, observou-se que 38 (48% dos profissionais), referem-se ter adoecido no último ano; e 24 (30%) tomam remédio; 12 pessoas (29%) declaram que fazem uso de medicamento diariamente e 13 participantes (31%), confirmam que fazem uso somente às vezes de medicações.

Sobre os aspectos organizacionais do trabalho, os participantes demonstram, da Escala de Organização do Trabalho – EOT, que a divisão das tarefas, dentro do Ministério Público, não é dividida de modo similar para cada trabalhador. Essa situação demonstra exposição a riscos à saúde psicossocial dentro da instituição (Tabela 1).

Tabela 1 – Análise estatística descritiva da EOT

Fatores	R	M	DP	Risco
Divisão de tarefas	80	3,5196	0,72	Médio
Divisão social do trabalho	80	3,7437	0,48	Baixo

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

Já em relação à divisão social do trabalho, obtiveram-se uma média de 3,74 (RISCO BAIXO), com um desvio padrão de 0,48. Os riscos psicossociais são considerados mais baixos nestas questões.

Com a análise dos níveis de risco psicossociais dos promotores e procuradores, referentes à divisão das tarefas e à divisão social do trabalho (Tabela 2), constata-se que, em relação à divisão das tarefas, os riscos psicossociais, os quais os respondentes estão submetidos, encontram-se em um patamar moderado, uma vez que 8,8% condizem com o risco alto e 38,8% se enquadram no risco médio. No que diz respeito à divisão social do trabalho, 2% encontram-se em risco alto e 22%, em risco médio, podendo também enquadrar-se em um patamar moderado. Segundo Facas (2013), os riscos moderados representam um estado de alerta, necessitando de intervenções em curto e médio prazo.

Tabela 2 – Riscos da divisão das tarefas e divisão social do trabalho

	Divisão das tarefas		Divisão social do trabalho	
	Frequência	%	Frequência	%
Risco alto	7	8,8	2	2,5
Risco médio	31	38,8	22	27,5
Risco baixo	42	52,5	56	70,0
Total	80	100,0	80	100,0

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

Os riscos psicossociais referentes à organização do trabalho, que representam ameaça à saúde dos promotores, são: número de trabalhadores que executam as tarefas (3,33); número suficiente de trabalhadores para a execução da tarefa (3,60); ritmo de trabalho é adequado (2,99); prazos para a realização da tarefa são flexíveis (2,81) e condições adequadas para alcançar os resultados esperados (3,41) (Tabela 3). As respostas demonstram risco médio entre as atividades desenvolvidas por eles. Quanto à execução, ritmo e condições para alcançar os resultados, não são favoráveis a saúde dos promotores e procuradores do MP.

Tabela 3 – Itens da divisão das tarefas

Itens	R	M	DP	Risco
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas.	80	3,33	1,145	Médio
Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas.	80	3,60	1,154	Médio
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado.	80	4,38	0,986	Baixo
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas.	80	4,12	0,933	Baixo

Itens	R	M	DP	Risco
O ritmo de trabalho é adequado.	80	2,99	1,268	Médio
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis.	80	2,81	1,213	Médio
Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho.	80	3,41	0,937	Médio

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

Em relação à divisão social do trabalho, observa-se que os escores alcançaram suas extremidades, tanto para o mínimo (1) quanto para o máximo (5), com média entre os patamares de 3,33, 3,56 e 3,61, estabelecendo-se entre o risco moderado, com um desvio padrão oscilante entre 0,88 a 1,1 (Tabela 4). O item que apresenta maior risco se refere à flexibilidade nas normas para a execução das tarefas (2,98) e de menor risco no item sobre a autonomia para realizar as tarefas com julgar melhor (4.28).

Tabela 4 – Itens da divisão social do trabalho

Itens	R	M	DP	Risco
Há clareza nas definições das tarefas.	80	4,09	,889	Baixo
Há justiça na distribuição das tarefas.	80	3,33	1,156	Médio
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho.	80	3,01	1,061	Médio
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada.	80	4,00	,763	Baixo
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgar melhor.	80	4,28	,842	Baixo
Há qualidade de comunicação entre os funcionários.	80	3,74	,807	Baixo
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras.	80	4,01	,819	Baixo

Itens	R	M	DP	Risco
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção.	80	3,56	1,168	Médio
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas.	80	2,98	1,079	Médio
As orientações que são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si.	80	3,61	,787	Médio
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas.	80	4,06	,919	Baixo
Tenho liberdade para opinar sobre meu trabalho.	80	4,26	,910	Baixo

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

A Escala de Estilo de Gestão – EEG demonstra a tendência do MP/RO para o estilo gerencialista, um mínimo de 1,30 e um máximo de 4,80, com uma média de 2,90 e um desvio padrão de 0,65, apresentando-se este estilo de forma moderada. Nos mesmos moldes, o estilo coletivo teve um mínimo de 1,42 e um máximo de 4,25, com média de 3,02, com um desvio padrão de 0,68, apresentando também uma presença moderada (Tabela 5).

Tabela 5 – Análise estatística descritiva da EEG

Estilos	R	M	DP	Presença de Estilo
Estilo gerencialista	80	2,9063	,65068	Moderada
Estilo coletivo	80	3,0240	,68618	Moderada

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

Quanto aos estilos gerencialista e coletivo, os participantes declararam que ambos estão presentes na gestão da instituição, de forma moderada, sendo o estilo gerencialista com um percentual de 53,8% e o coletivo com um percentual de 46,3%. Houve a preponderância do estilo gerencialista, mas de forma moderada (Tabela 6).

Tabela 6 – Níveis de estilos gerencialista e coletivo

	Estilo gerencialista		Estilo coletivo	
	Frequência	%	Frequência	%
Pequena presença do estilo	25	31,3%	20	25%
Moderada presença do estilo	43	53,8%	37	46,3%
Predominância do estilo	12	15%	23	28,8%
Total	80	100,0	80	100,0

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

Os valores e estilo de gestão mais prevalentes no MP foram as seguintes: a) é creditada grande importância para as regras nesta organização (3,93); b) há forte controle do trabalho (3,60); c) a hierarquia é valorizada nesta organização (3,59). Estes itens apresentaram predominância do estilo gerencialista; já nos demais, a presença do estilo gerencialista é moderada. Para compreender melhor a leitura, observa-se que em todas as questões houve patamares entre mínimo 1 e máximo 5, com média entre 1,87 e 3,93. Neste ponto, quanto maior a média, maior a presença do estilo. Houve oscilação do desvio-padrão, 1,09 e 0,88 (Tabela 7).

Tabela 7 – Itens do estilo gerencialista

Itens	R	M	DP	Risco
Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes.	80	1,87	1,095	Pouco característico
Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis.	80	2,36	1,094	Pouco característico
Aqui, os gestores preferem trabalhar individualmente.	80	2,68	1,041	Moderada
Nesta organização, os gestores se consideram o centro do mundo.	80	2,56	1,261	Moderada
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção.	80	2,41	1,155	Pouco característico

Itens	R	M	DP	Risco
É creditada grande importância para as regras nesta organização.	80	3,93	,883	Predominância
A hierarquia é valorizada nesta organização.	80	3,59	,977	Predominância
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	80	3,31	,949	Moderada
Há forte controle do trabalho.	80	3,60	,922	Predominância
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças.	80	2,75	,948	Moderada

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

As respostas dos participantes referentes ao estilo coletivo obtiveram patamares entre mínimo 1 e máximo 5, com média entre 2,74 e 3,34, ou seja, significa que quanto maior a média, maior a presença do estilo. Neste quesito, houve oscilação do desvio-padrão, de 1,09 e 0,86 (Tabela 8). Esses itens representaram para os procuradores a predominância do estilo coletivo, de forma moderada.

Tabela 8 – Itens do estilo coletivo

Itens	R	M	DP	Risco
Existe rigoroso planejamento de ações.	80	3,03	,927	Moderada
As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado.	80	3,34	,899	Moderada
O mérito das conquistas na empresa é de todos.	80	3,06	1,071	Moderada
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores.	80	3,16	,974	Moderada
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo.	80	3,18	,965	Moderada
As decisões nesta organização são tomadas em grupo.	80	2,74	,868	Moderada

Itens	R	M	DP	Risco
Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios.	80	2,81	,969	Moderada
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.	80	2,80	,986	Moderada
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão.	80	2,89	1,091	Moderada
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas.	80	3,04	1,084	Moderada
Os gestores se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores.	80	3,14	1,016	Moderada
A inovação é valorizada nesta organização.	80	3,11	,955	Moderada

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

A Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho – ESPT demonstra que, em relação à falta de sentido no trabalho, há uma média de 1,58, com o desvio-padrão de 0,48, apresentando um risco baixo; já em relação ao esgotamento mental, a média foi de 2,84, com um desvio-padrão de 0,84, apresentando um risco médio; e, em relação à falta de reconhecimento, a média obtida foi de 1,93, com um desvio-padrão de 0,80, representando um risco baixo (Tabela 9). O risco mediano ao esgotamento mental representa um estado de alerta limite para os riscos psicossociais no trabalho, demonstrando a necessidade de propostas de intervenção por parte da instituição.

Tabela 9 – Análise Estatística Descritiva da ESPT

Fatores	R	M	DP	Risco
Falta de sentido no trabalho	80	1,5861	,48993	Baixo
Esgotamento mental	80	2,8484	,84655	Médio
Falta de reconhecimento	80	1,9318	,80957	Baixo

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

Dentre os aspectos que podem representar um risco de sofrimento patológico no MP, observou-se que a falta de sentido no trabalho não é causa de sofrimento entre os procuradores e promotores. Por sua vez, no item de esgotamento mental, há divisão entre os patamares de risco, sendo que 22,5% encontram-se no risco alto, 42,5%, no risco médio e 35%, em risco baixo; em se tratando da falta de reconhecimento, 2,5% apenas estão no risco alto, 26,3%, no risco médio e 72,3%, no risco baixo (Tabela 10). Importante frisar que a maioria das tarefas desenvolvidas pelos respondentes é de cunho intelectual, demonstrando esgotamento mental mais elevado, tanto nos patamares altos como médio.

Tabela 10 – Níveis dos riscos de sentido do trabalho, esgotamento mental e falta de reconhecimento no trabalho

	Falta de sentido no trabalho		Esgotamento mental		Falta de reconhecimento	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Risco alto	0	0%	18	22,5%	2	2,5%
Risco médio	3	3,8%	34	42,5%	21	26,3%
Risco baixo	77	96,3%	28	35%	57	72,3%
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

Embora a falta de sentido não seja considerada um risco à saúde mental entre os participantes, não se pode negligenciar que é uma importante dimensão do trabalho, tendo em vista que pode representar falta de mobilização e engajamento nas tarefas (Tabela 11). As respostas obtidas foram entre os patamares mínimo 1 e máximo 5, com média entre 1,20 e 2,28, representando risco psicossocial baixo. Neste ponto, quanto maior a média, eleva-se o sentido da desmotivação para a realização das tarefas, com 2,28, seguida da falta de utilidade do trabalho, com 2,11.

Tabela 11 – Itens da falta de sentido no trabalho

Itens	R	M	DP	Risco
Sinto-me inútil em meu trabalho.	80	2,11	1,243	Baixo
Considero minhas tarefas insignificantes.	80	1,45	,593	Baixo
Sinto-me improdutivo no meu trabalho.	80	1,78	,856	Baixo
A identificação com minhas tarefas é inexistente.	80	1,64	,917	Baixo
Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas.	80	2,28	1,136	Baixo
Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade.	80	1,35	,677	Baixo
Meu trabalho é sem sentido.	80	1,24	,557	Baixo
Minhas tarefas são banais.	80	1,24	,534	Baixo
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado de trabalho.	80	1,20	,488	Baixo

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

Sobre o elevado percentual no item de esgotamento mental, é importante destacar que as respostas obtiveram patamares entre mínimo 1 e máximo 5, com média entre 2,04 e 3,79 (Tabela 12). A maior média refere-se ao item “meu trabalho é desgastante”, com média de 3,79, localizando-se num risco alto. Os resultados deste item são um alerta importante para os danos físicos e psicossociais no trabalho, questão que será mais bem desenvolvida nas discussões dos resultados.

Tabela 12 – Itens do esgotamento mental

Itens	R	M	DP	Risco
Meu trabalho é cansativo.	80	3,56	1,168	Médio
Meu trabalho é desgastante.	80	3,79	1,122	Alto
Meu trabalho me frustra.	80	2,47	1,125	Médio
Meu trabalho me sobrecarrega.	80	3,39	1,196	Médio
Meu trabalho me desanima.	80	2,34	1,169	Médio
Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta.	80	3,06	1,487	Médio
Meu trabalho me faz sofrer.	80	2,14	1,111	Baixo
Meu trabalho me causa insatisfação.	80	2,04	1,049	Baixo

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

Os itens respondidos referentes à falta de reconhecimento alcançaram patamares entre mínimo 1 e máximo 5, com média entre 1,74 e 2,24. Houve uma oscilação do desvio-padrão 1,23 e 0,94 (Tabela 13). Contudo, as respostas se mantiveram em um risco baixo.

Tabela 13 – Itens da falta de reconhecimento

Itens	R	M	DP	Risco
Meu trabalho é desvalorizado pela organização.	80	2,24	1,117	Baixo
A submissão do meu chefe a ordens superiores me causa revolta.	80	1,96	1,185	Baixo
Meus colegas desvalorizam meu trabalho.	80	1,84	,974	Baixo
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre o meu trabalho.	80	1,79	1,110	Baixo
Meus colegas são indiferentes comigo.	80	1,89	,941	Baixo
Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas.	80	1,74	1,088	Baixo

Itens	R	M	DP	Risco
Minha chefia trata meu trabalho com indiferença.	80	1,99	1,097	Baixo
É difícil a convivência com meus colegas.	80	2,09	1,021	Baixo
O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia.	80	1,76	1,058	Baixo
Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia.	80	2,01	1,238	Baixo
Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado.	80	1,95	1,135	Baixo

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

A Escala de Danos Físicos e Psicossociais – EDT mostra que, em relação aos danos físicos, a média é de 2,90, com um desvio-padrão de 0,65, apresentando um risco médio; em relação aos danos psicológicos, tem-se uma média de 2,10, com desvio-padrão de 0,84, apresentando um risco baixo; e os danos sociais, com uma média de 2,13 e desvio-padrão de 0,82, também apresenta um risco baixo (Tabela 14).

Tabela 14 – Análise Estatística Descritiva da EDT

Fatores	R	M	DP	Risco
Danos físicos	80	2,9063	,65068	Médio
Danos psicológicos	80	2,1021	,84173	Baixo
Danos sociais	80	2,1375	,82126	Baixo

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

Na análise dos danos físicos e psicossociais, os promotores e procuradores encontram-se no patamar de risco alto em relação aos danos físicos, de 15%, no patamar de risco médio 53,8% e, no de risco baixo 31,3%; os danos psicológicos, por sua vez, apresentam um risco alto de 5%, risco médio de 23,8% e risco baixo de 71,3%; e os danos sociais, 6,3% de risco alto, 28,8% de risco médio e 65% de risco baixo (Tabela 15). Os danos

físicos sinalizam o estado limite dos participantes, resultado que sinaliza a necessidade de intervenções no trabalho para minimizar os impactos à saúde física dos membros da instituição.

Tabela 15 – Níveis dos riscos dos danos físicos, psicológicos e sociais

	Danos físicos		Danos psicológicos		Danos sociais	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Risco alto	12	15%	4	5%	5	6,3%
Risco médio	43	53,8%	19	23,8%	23	28,8%
Risco baixo	25	31,3%	57	71,3%	52	65%
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

Dos danos psicológicos, foram obtidas respostas entre os patamares entre mínimo 1 e máximo 5, com média entre 1,85 e 2,54 (Tabela 16). Neste ponto, a maior média referiu-se ao mau-humor, com 2,54, seguido da tristeza, 2,31, ambos com risco médio.

Tabela 16 – Itens dos danos psicológicos

Itens	R	M	DP	Risco
Amargura.	80	2,00	1,067	Baixo
Sensação de vazio.	80	2,05	1,090	Baixo
Mau-humor.	80	2,54	,954	Médio
Vontade de desistir de tudo.	80	1,86	1,016	Baixo
Tristeza.	80	2,31	1,063	Médio
Perda da autoconfiança.	80	1,85	,956	Baixo
Solidão.	80	2,25	1,326	Baixo

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

As respostas para os danos sociais obtiveram patamares entre mínimo 1 e máximo 5, com média entre 1,91 e 2,46 (Tabela 17). A maior média foi referente ao item “vontade de ficar sozinho”, com média de

2,46, seguido do item “impaciente com as pessoas em geral”, com média de 2,39, localizando-se em um risco médio.

Tabela 17 – Itens dos danos sociais

Itens	R	M	DP	Risco
Insensibilidade em relação aos colegas.	80	2,03	,981	Baixo
Dificuldades na relação fora do trabalho.	80	2,13	1,140	Baixo
Vontade de ficar sozinho.	80	2,46	1,222	Médio
Conflito nas relações familiares.	80	2,13	,986	Baixo
Agressividade com os outros.	80	1,91	,889	Baixo
Dificuldade com os amigos.	80	1,92	,991	Baixo
Impaciência com as pessoas em geral.	80	2,39	1,037	Médio

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

Por fim, o resultado para os danos físicos alcançou patamares entre mínimo 1 e máximo 5, com média entre 2,17 e 3,35 (Tabela 18). Houve oscilação do desvio-padrão entre 1,34 e 1,16, com destaque para dores nas costas, com média de 3,35; dores no corpo, com média de 3,07; e alteração no sono, com média de 3,05 - todos representando um risco moderado.

Tabela 18 – Itens dos danos físicos

Itens	R	M	DP	Risco
Dores no corpo.	80	3,07	1,209	Médio
Dores no braço.	80	2,93	1,348	Médio
Dor de cabeça.	80	2,69	1,208	Médio
Distúrbios digestivos.	80	2,46	1,169	Médio
Dores nas costas.	80	3,35	1,170	Médio
Alteração no sono.	80	3,05	1,300	Médio
Dores nas pernas.	80	2,74	1,260	Médio
Distúrbios circulatórios.	80	2,17	1,178	Baixo
Alteração no apetite.	80	2,29	1,160	Baixo

Fonte: Da Rocha (2018)

Nota: R: Respondentes; M: Média; DP: Desvio Padrão

As prescrições no trabalho dos promotores de justiça

As escalas aplicadas sobre as prescrições do trabalho dos promotores de justiça do MP da região norte abordaram questões do trabalho, a partir das normas, regras, demandas e expectativas impostas pela organização do trabalho. Estes aspectos referem-se a como se dão as tarefas, as normas e as regras de controle do trabalho, inclusive alcançando a hierarquia da organização (Facas, 2013; Damaso, 2014).

Ao se avaliar a divisão de tarefas entre os procuradores e promotores de Justiça do Estado de Rondônia, observa-se que a média obtida para este item foi de 3,51, significando um risco médio. Salienta-se que esta análise avalia o ritmo, o prazo e condições oferecidas para a execução das tarefas, representa um estado de alerta, tendo em vista que destaca uma situação limite para eventuais riscos psicossociais e necessidades de intervenção em curto e médio prazo no trabalho (Facas; Duarte; Mendes; Araujo, 2015).

Na avaliação da divisão das tarefas, observam-se, em sua subdivisão, os riscos psicossociais a que os trabalhadores estão submetidos. Dos respondentes, sete evidenciaram risco alto, correspondendo à frequência de 8,8% do total; 31 destes apresentaram riscos médios, com frequência de 38,8; e 42 ficaram com risco baixo, significando a frequência de 52,5%. Os itens que compõem a divisão de tarefas, bem como suas médias individualizadas, estão dispostos na Tabela 3 e assim representados:

- o número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas, com média de 3,33;
- os recursos de trabalho são em números suficientes para a realização das tarefas, com média de 3,60;
- o espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado, com média de 4,38;
- os equipamentos são adequados para a realização das tarefas, com média de 4,12;
- o ritmo de trabalho é adequado, com média de 2,99;
- os prazos para a realização das tarefas são flexíveis, com média de 2,81; e

- possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho, com média de 3,41.

Dos sete itens que compõem a divisão das tarefas, em cinco destes há um estado de alerta indicando que o número de trabalhadores, o ritmo, os prazos, os recursos para a realização das tarefas necessitam de mudanças, como apresentação de propostas de ação, pois alguns promotores e procuradores apresentam sobrecarga de tarefas, sinalizando para os riscos psicossociais à saúde física e mental. Com relação ao ritmo de trabalho e aos prazos, Heloani e Lancman (2004) afirmam que a reestruturação produtiva no Brasil, a incorporação de novas tecnologias, a intensificação do ritmo e a sobrecarga têm agravado o quadro de doenças e gerado patologias.

Corroborando a discussão, em estudo realizado com os promotores da quarta região, Magnus (2015) conclui que as alterações nas tarefas, de acordo com a lógica da maximização dos lucros, têm tornado o trabalho em diferentes sociedades mais penoso, fragmentado, não propiciador da valorização da autonomia e da autoestima, da convivência prazerosa e da identificação institucional.

A problemática é observada nos itens avaliados da divisão das tarefas, onde os resultados foram medianos. No tema “o número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas”, ficou no nível médio, com 3,33. Na questão, se os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas, obteve-se média de 3,60; e se as condições são adequadas para alcançar os resultados esperados no trabalho, a média foi de 3,41. Corroborando estes resultados, o estudo de Sousa (2016) com a diretoria de vigilância em saúde do município de Palmas/TO, verificou que, na divisão das tarefas do protocolo da Escala de Organização do Trabalho – EOT, os recursos para realizá-las e o número de trabalhadores foram, também, considerados potenciais de risco psicossocial no trabalho (média 3,46).

O número insuficiente de trabalhadores para a execução das tarefas numa instituição é considerado por Mattos (2013) uma fonte de sobrecarga, causando sofrimento e adoecimento, pois o número reduzido de profissionais para atendimento da demanda acaba sobrecarregando todos. Para Carvalho (2016), num estudo realizado com os policiais do 6º Bata-

lhão de Polícia Militar de Tocantins, observou que os prazos estão curtos para o desenvolvimento da tarefa, situação que tem representado riscos à saúde dos trabalhadores de diversas categorias.

Na análise da divisão das tarefas e faixa etária, o estudo aponta que entre 31-40 (3,30), 41-50 (3,57) e 51 a 60 (3,48), os dados representam riscos psicossociais moderados. Quando se analisam a divisão das tarefas e o tempo de serviço, observa-se tendência à diminuição dos riscos psicossociais no trabalho, de moderado, 3,51, para baixo, 3,94. Os resultados apontam para uma assimetria na distribuição das tarefas entre os promotores e procuradores do MP/RO.

Ao se fazer uma análise de variância (quais grupos demográficos são mais estatisticamente relevantes), no tocante à divisão de tarefas, há significância entre as respostas dos respondentes em relação à idade, faixa etária, tempo de serviço na instituição e tempo de serviço no cargo, demonstrando riscos moderados.

Entretanto, observa-se que o Ministério Público é uma instituição que tem um sistema de controle rígido no desenvolvimento das tarefas, situação que indica que os trabalhadores têm pouca autonomia no manejo, ritmo e no tempo à realização das atividades. Vários autores corroboram que o controle é um dos fatores presentes na gênese dos riscos psicossociais de uma organização que preza pela excessiva divisão nas tarefas, bem como nos controles e nas normas (Facas, 2013; Dejours, 2019; Dejours; Barros; Lancman, 2016).

Estilo de gestão e sofrimento patogênico no trabalho dos promotores de justiça

Os resultados apresentados para o Estilo de Gestão foram moderados para os dois estilos (gerencialista e coletivo), sendo que a média para o estilo gerencialista ficou em 2,90 (53,8%) e, para o estilo coletivo, de 3,02 (46,3%). No estudo de Sousa (2016) entre profissionais da diretoria de vigilância em saúde do município de Palmas/TO, foram encontrados resultados semelhantes, com predominância moderada de ambos os estilos.

O estilo gerencialista é marcado pelo fator hierárquico e se caracteriza pela centralização das decisões estrategicamente no gestor. Os promotores e procuradores demonstraram que há uma predominância deste estilo na importância das regras na organização (3,93), forte controle do trabalho (3,60) e valorização da hierarquia na organização (3,59). Metzger; Maureri e Benedetto-Meyer (2012) descrevem que estilos de gestão com estas características operam uma violência difusa, de baixa intensidade e emblemática, mas difícil de ser apreendida. Seus efeitos residem no exercício de uma violência simbólica pela qual os indivíduos e coletivos são defrontados com tarefas desconectados dos valores e sentidos subjetivos do trabalho.

Dois estudos realizados no Estado de Tocantins corroboram os resultados da pesquisa com aplicação do PROART. Sousa (2016) encontrou a predominância do estilo gerencialista com ênfase na importância das regras para a organização. Carvalho (2016), em seu estudo com policiais militares do Estado do Tocantins, observou a presença de ambos os estilos, com preponderância do estilo gerencialista, sendo as características mais marcantes a hierarquia, o controle do trabalho e as regras da organização, as quais são bem rígidas.

De acordo com Dejourns; Abdoucheli e Jayet (2010), quanto mais a organização é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Nesse sentido, observa-se que os procuradores e promotores de Justiça têm, no cumprimento de suas tarefas, de submeter-se a diversos níveis de controle, iniciando com a própria lei, que norteia a execução das atividades, mas passando por órgãos de controles interno e externo que afetam diretamente o exercício dessas atividades, considerando que a tarefa desses trabalhadores é definida por prazos e controles, com pouca margem de liberdade para a sua execução.

Embora haja a presença dos dois estilos no MP/RO, os dados apresentam preponderância ao estilo gerencialista. Dos itens que o compõem, em sete deles há predomínio dos padrões deste estilo, bem como suas médias individualizadas estão dispostas e, assim, representadas:

- os gestores preferem trabalhar individualmente, com média de 2,68;
- nessas organizações, os gestores se consideram o centro do mundo, com média de 2,56;
- é creditada grande importância para as regras, nessa organização, com média de 3,93;
- a hierarquia é valorizada, nesta organização, com média de 3,59;
- os laços afetivos são fracos entre as pessoas, com média de 3,31;
- há forte controle do trabalho, com média de 3,60; e
- o ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças, com média de 2,75.

Dos setes itens que compõem o estilo gerencialista, em três destes há grande predominância do estilo, indicando ênfase na instituição da observância às regras e ao controle dos processos, demonstrando valorização da hierarquia e estabelecimento de uma desestabilização no ambiente de trabalho, assim como enfraquecimento dos laços entre as pessoas. Dejours; Abdoucheli e Jayet (2010) e Dejours (2011a) alertam que os constrangimentos no trabalho podem ruir com as estratégias coletivas de defesa e ameaçar os laços de solidariedade entre colegas; para ele, a degradação da coletividade constitui perda considerável para a saúde.

Mesmo havendo a presença dos dois estilos dentro da instituição, destaca-se no item do estilo coletivista, que os respondentes demonstram sentimento de compromisso e de reconhecimento, mesmo quando não há retorno (3,34), o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo (3,18), há valorização do trabalho coletivo (3,16) e preocupação dos gestores com o bem-estar de seus trabalhadores (3,14). Observa-se que o compromisso com a instituição é um ponto marcante também nos estudos realizados do PROART por Carvalho (2016) e Sousa (2016).

Sobre os resultados que definem que o estilo coletivo valoriza o comprometimento e o reconhecimento dos trabalhadores, Dejours (2009) explica que, mesmo diante das dificuldades, as pessoas se empenham no trabalho com energia, esperando alguma forma de retribuição, como, por exemplo, o reconhecimento pelo trabalho desenvolvido. Lima (2013)

também salienta que isso vem como forma de retribuição ao engajamento do trabalhador no desenvolvimento das tarefas e na maneira que ele usa sua inteligência para driblar as dificuldades.

Dados sobre a análise da variância do estilo gerencialista e faixa etária demonstram que houve predomínio deste modelo no período de 21 a 60 anos de idade, demonstrando que estas faixas apresentaram predominância maior deste estilo, em detrimento a outra faixa etária.

Do ponto de vista da análise da variância no estilo coletivo, houve predomínio da idade (2,9%), faixa etária (1,9%) e estado civil (4,2%). Pode-se observar que a idade e a faixa etária estão presentes na análise de variância dos dois estilos, e isso pode ser explicado tendo-se em vista que em patamares de faixas etárias diferentes há predominância de um estilo de gestão. Como apontado na amostragem com idade entre 51 a 60 anos, há predomínio do estilo gerencialista e entre a idade de 61 a 70 anos, prevalece o estilo coletivo. Torres (2012), em estudo realizado em organizações empresariais, destaca que, no grupo entre a idade de 31 a 40 anos se encontra maior tendência em evitar conflitos, havendo mais facilidade para se trabalhar de forma coletiva.

Sobre o estilo de gestão no estudo, observou-se ainda que houve equilíbrio entre as duas modalidades, a gerencialista e a coletiva, e isso pode ter ocorrido uma vez que todos os respondentes exercem, em maior ou menor grau, uma gestão. Sobre isso, Campos et al. (2014) dizem que os trabalhadores que são gestores possuem tendência de avaliarem positivamente a instituição quanto ao estilo de gestão.

O estilo de gestão, como o conteúdo da tarefa, sistema hierárquico, modalidades de comando, relações de poder e questões de responsabilidade, tem impacto no trabalho coletivo e até no espaço individual e pode levar ao esgotamento mental. O aumento da sobrecarga de trabalho e a ampliação do medo de não conseguir gerir os constrangimentos que desorganizam e complicam invariavelmente a atividade de cada um podem, para Dejours (2012), levar a patologias de sobrecarga. Para ele, muitos trabalhadores passam a consumir remédios e psicoestimulantes

para fazer frente ao esgotamento, enquanto, de forma simultânea, são acometidos de perturbações do sono.

Sendo assim, o estilo de gestão adotada por uma organização revela formas de sentir, pensar e agir que são compartilhadas numa organização. Para Facas (2013), o sofrimento patogênico no trabalho pode ser identificado por três fatores: a falta de sentido no trabalho; esgotamento mental; e falta de reconhecimento, tendo seus itens classificados de acordo com a predominância ou não do estilo (de 1,00 a 2,29, baixo risco; de 2,30 a 3,69, estado de alerta/situação limite e, entre 3,70 e 5,00, alto risco).

Na análise dos níveis de risco no trabalho (falta de sentido no trabalho, esgotamento mental e falta de reconhecimento), pode-se observar um percentual de 22,5% de risco alto e 42,5% para risco médio, ou seja, 65% dos respondentes têm demonstrado um alto nível de esgotamento mental, e as palavras mais destacadas pelos respondentes foram: desânimo, frustração, estresse e cansaço mental.

Sobre o esgotamento mental, verificam-se quatro situações que chamam a atenção: o desgaste no trabalho com a maior média (3,79), seguido cansaço com média de (3,56), sobrecarga no trabalho com média de (3,39) e com a média (3,06) relacionada com a submissão do trabalho às decisões políticas. No estudo de Sousa (2016) a submissão às decisões políticas também ficam entre os patamares mais elevados, e este sentimento de revolta e aflição são observados como forma de sofrimento, perdendo-se o sentido e o prazer pelo trabalho. Nos estudos de Fonseca; Silva e Silva (2014) com policiais militares, os resultados foram semelhantes, ou seja, encontrou-se alto nível de esgotamento mental.

Sobre isso, Dejours (2012, p. 91) alerta que as consequências do aumento da carga de tarefas levam às patologias de sobrecarga. Lancman e Sznewar (2011, p. 259-261) caracterizam as patologias de sobrecarga como *burn-ou*, *karôshi* e distúrbios musculoesqueléticos, denominados Lesões por Esforços Repetitivos/LER/DORT, assim como as patologias do assédio tomam a forma de síndromes depressivas, síndromes confusionais (associaam distúrbios de memória, distúrbios de ordenamento das conexões do pensamento e ainda distúrbios psicossomáticos).

É importante entender que *burn-out* é definido como um “*incêndio interno*”, que esgota completamente os recursos físicos e psíquicos de um indivíduo e se manifesta na área de sua vida em que há maior investimento afetivo e expectativa de sucesso (em geral o trabalho). Entre os principais sintomas estão fadiga, irritabilidade, sensação de incapacidade de dar conta das tarefas, às vezes frieza e insensibilidade emocionais, além de perda de realização (Jardim; Vieira, 2010, p. 404)

O termo *karôshi* remete a uma morte súbita, geralmente causada por acidente vascular cerebral, às vezes por acidente vascular cardíaco, que advém em indivíduos com menos de 40 anos, sem qualquer histórico de risco para as doenças cardiovasculares. Em outros termos: a única causa é a sobrecarga de trabalho, com jornadas que ultrapassam 70 horas semanais (Lancman; Sznear, 2011, p. 260).

E dá-se o nome de distúrbios musculoesqueléticos ao conjunto de afeções acometendo músculos, tendões, sinóvias, articulações, vasos e nervos, atingindo os membros superiores, ombros e/ou região cervical de trabalhadores submetidos ao estresse e ao trabalho manual repetitivo com uso da força muscular intensa e posturas estáticas e/ou inadequadas prolongadas. (Borges, 2010, p. 276)

Quanto à sobrecarga de trabalho, Santos (2009), num estudo com promotores, apresenta que, entre os fatores que podem acarretar uma crise nesses profissionais, está a demanda excessiva de trabalho. Da mesma forma, os promotores de justiça têm uma demanda excessiva de trabalho que não pode ser desassociada desse desgaste, pois é um trabalho de alta responsabilidade e de cunho intelectual. Magnus (2015), ao desenvolver seu estudo, averiguou, em depoimentos com promotores e juizes do Trabalho da 4ª Região, elevado desgaste psíquico, decorrente da atividade laboral.

Ainda, o estudo de Magnus (2015) constatou que o cansaço é recorrente entre os magistrados do TRT4, pois, dos sete entrevistados, quatro manifestaram queixas de cansaço, um de desânimo e um relatou dificuldade de memória. O autor observou um risco crítico (acima de 3,5) para o item “trabalho desgastante e cansativo”. Santos (2009) também encontrou, entre os magistrados, desestímulo psicológico em relação à sobrecarga de traba-

lho, uma vez que 72% dos entrevistados afirmaram que, com a sobrecarga, se sentem desestimulados.

No aspecto da análise de variância do esgotamento mental, são estatisticamente significantes os dados relativos à idade (4%), tempo de serviço na instituição (1,1%) e problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano (0,3%). Pode-se constatar que tanto a idade como o tempo de serviço na instituição relacionado com o esgotamento mental apresentam-se mais evidentes nos mais novos, seja em idade e/ou relacionado ao tempo na instituição, e, conseqüentemente, dão fundamento aos problemas de saúde relacionados com o trabalho no último ano.

Dado o exposto, as pesquisas apresentadas bem como os resultados deste estudo alertam sobre os estados de sofrimento patogênico; e os problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano entre juristas são críticos e apontam para a necessidade urgente de se criar espaços de deliberação técnica de escuta das condições em que o trabalho é realizado, para diminuir a estresse e o esgotamento mental, bem como as patologias de sobrecarga de trabalho. Sobre isso, o CMNP, por meio da recomendação n. 52, de março de 2017, implementou a política nacional de gestão de pessoas que compõem os órgãos do Ministério Público, que, em seu inciso V do artigo 2º, aponta como uma de suas finalidades incentivar o desenvolvimento mental. Antecipando-se a essa decisão, o Ministério Público do Estado de Rondônia, já no ano de 2006, por meio da resolução n. 03/2006-CS, regulamenta a avaliação psicológica dos membros que estão em estágio probatório, sinalizando para a necessidade de avaliar os problemas de saúde decorrentes do trabalho dos membros do MP.

Danos físicos e psicossociais no trabalho jurídico

Por meio desta escala, podem ser identificadas disfunções físicas, psicológicas e sociais oriundas da organização do trabalho, do seu estilo de gestão e das vivências de sofrimento (Facas, 2013; Facas; Duarte; Mendes; Araujo, 2015). Para esta dimensão, estabelecem-se parâmetros de avaliação entre 1,00 e 2,29 (risco baixo), entre 2,30 e 3,69 (risco médio) e entre 3,70 e 5,00 (risco alto).

Os resultados alcançados neste tema demonstram uma média de 2,90 para danos físicos, de 2,10 para os danos psicológicos e de 2,13 para os danos sociais, tendo prevalecido o risco mediano em relação aos danos físicos, o que representa um estado de alerta limite. Sousa (2016) em seu estudo deparou-se com um único fator mais relevante na escala, o de danos físicos (média 2,41). De igual modo, Carvalho (2016) verificou que, entre os respondentes, os danos físicos prevalecem sobre os demais. Estas pesquisas demonstram que a gestão deve proporcionar meios para melhorar e prevenir riscos à saúde do trabalhador, por meio de estratégias de intervenção.

O nível de dano físico entre os promotores e procuradores, quando somados aos riscos altos e médios, chegam a 68,8% do total; os danos psicológicos altos e médios somam 28,8, e os danos sociais resultam em 35,1% dos riscos. Os resultados indicam uma situação de alerta para este tipo de desequilíbrio à saúde, uma vez que sinalizam que se encontram numa situação limite para riscos psicossociais relativos ao trabalho.

Entre as queixas físicas, destacam-se dores nas costas (3,35), seguido de dores no corpo (3,07) e de alteração no sono (3,05), todos representando riscos médios, dados que vão ao encontro dos estudos de Sousa (2016) e Carvalho (2016), que também observaram um patamar elevado para dores no corpo em relação à alteração do sono. Esses números revelam que o trabalho dos juristas requer um trabalho intelectual, somado ao ritmo intenso das tarefas, e o cumprimento dos prazos etc., cuja sobrecarga afeta fisicamente os trabalhadores.

Sousa (2016) entende que as alterações de sono, por exemplo, estão relacionadas à pressão do dia a dia, aos curtos prazos, à necessidade de cumprimento de metas, fatores que podem interferir negativamente no descanso do profissional, prejudicando, assim, o momento das pausas.

Em relação aos danos psicológicos, mesmo apresentando riscos baixos, dois itens se sobressaíram entre os riscos médios: o mau-humor (2,54) e a tristeza (2,31). Sobre estes dados, Sousa (2016) e Carvalho (2016) igualmente identificaram, em relação ao dano psicológico, o mau-humor e a tristeza como relevantes. Campos et al. (2014) compreendem que a saúde

mental dos trabalhadores está pautada pelas estruturas empregadas por estes para nutrir tanto o seu compromisso profissional como o seu equilíbrio psíquico; assim, os danos psicológicos são definidos como sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral.

O mesmo ocorre nos riscos sociais, onde dois itens se sobressaem no patamar de risco médio: vontade de ficar sozinho (2,46) e impaciência com as pessoas em geral (2,39). Do mesmo modo, Sousa (2016), ao analisar os danos sociais, deparou-se com a vontade de ficar sozinho e a impaciência com os demais como fatores a serem considerados, tendo em vista que essas atitudes refletem diretamente no relacionamento com os demais no ambiente de trabalho.

Campos et al. (2014, p.16), trazendo o conceito de danos sociais, entendem estes como o “isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais”. Destaca-se um importante alerta de Dejours; Abdoucheli e Jayet (2010, p. 36), para quem “[...] um indivíduo isolado de seu grupo social se encontra brutalmente desprovido de defesas em face de realidade a que ele é confrontado”.

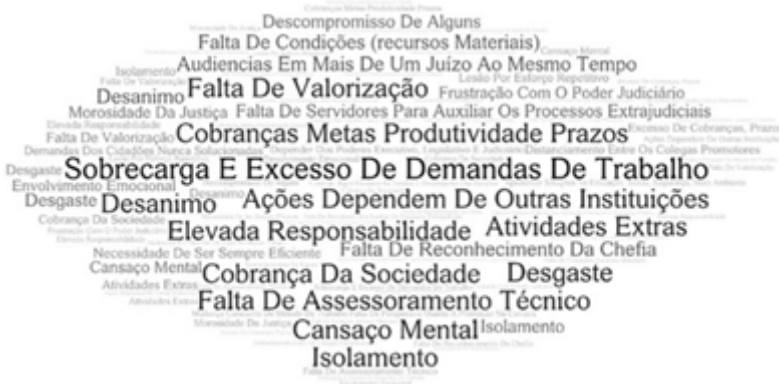
No que tange à análise da variância relativa aos danos sociais, são significantes os dados relacionados aos problemas de saúde, com 0,6%, e ao consumo de remédios relativos a problemas de saúde, com 1,6%. Em relação aos danos físicos, mostraram-se expressivas a idade, com 3%, e a faixa etária, com 3,1%. Os danos físicos se evidenciam com mais amplitude entre a faixa etária de 51 a 60 anos, com uma média de 3,12%, e entre 21 a 30 anos com média de 3,10%. Observa-se que os dois momentos são díspares e representam um marco na vida desses profissionais - o ingresso na carreira do Ministério Público e a proximidade com a aposentadoria.

Estratégias subjetivas de enfrentamento do sofrimento no trabalho jurídico

As principais dificuldades enfrentadas no trabalho dos promotores de Justiça do Estado de Rondônia (Figura 1), a sobrecarga e o excesso de demanda de trabalho e a cobrança por metas e prazos, assim como a

elevada produtividade e ações que dependem de outras instituições, são as queixas mais frequentes, destacadas pelos membros do ministério. Enfatizam que o cansaço mental/desgaste e a cobrança da sociedade configuram obstáculos na relação com o trabalho.

Figura 1 – Dificuldades no trabalho dos promotores de Justiça do Estado de Rondônia - MPRO



Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

As questões descritivas corroboram os resultados da Escala de Organização do Trabalho – EOT, descritos na Tabela 1, dos riscos da divisão das tarefas, que indicam intensificação dos riscos psicossociais associados ao ritmo de trabalho e prazos para finalização das tarefas; e na Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho/ESPT, a Tabela 9 apresenta níveis de alerta para os riscos de sobrecarga e esgotamento mental entre os membros ministeriais.

A sobrecarga no trabalho tem efeitos cumulativos na estrutura biopsicossocial e possui, para Dejours (2017), um efeito destabilizador podendo, sob o efeito do constrangimento, tornar-se patogênica. As consequências são cumulativas e deletérias e é vivenciado no espaço privado, sob a forma de conflitos afetivos.

Na figura 2, destaca-se as principais queixas dos juristas relacionadas a saúde física e psicológica, como o desânimo, a frustração, o estresse, o cansaço mental e a ansiedade. Esse resultado confirma os índices elevados de sintomas físicos e psicossociais descritos na Tabela 14 da EDT - Níveis dos Riscos dos Danos Físicos, Psicológicos e Sociais, da ênfase no mau humor,

tristeza (danos psicológicos) e vontade de ficar sozinho e impaciência com as pessoas em geral (danos sociais). O trabalho, de acordo com Araújo (2013, p. 91), “[...] não é neutro para o sujeito. Ele se engaja no corpo e no afeto”.

Figura 2 – Queixas físicas e psicológicas dos promotores de Justiça do Estado de Rondônia - MPRO



Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Os membros ministeriais buscam estratégias de enfrentamento para as situações adversas a sua saúde, como a realização de atividades físicas, na busca por psicoterapia e atividades religiosas e, no trabalho, procuram aprimorar-se nas áreas de atuação (Figura 3). Ademais, dizem fazer uso de medicações como, também, ao uso de álcool para relaxar, situação que preocupa e representa riscos à saúde física e mental.

Figura 3 – Estratégias de enfrentamento dos promotores de Justiça do Estado de Rondônia - MPRO



Fone: Elaborado pelos autores (2020)

Sobre esta última estratégia, observa-se que o consumo de álcool pode não estar ligado diretamente ao sofrimento gerado pelo trabalho, pois parte desse comportamento seria proveniente de estruturas da personalidade do próprio indivíduo, entretanto também pode ser utilizado como estratégia de defesa coletiva frente ao sofrimento no trabalho, já que o álcool tem característica gregária e de socialização. Se este estiver sendo usado como meio de enfrentar os constrangimentos do trabalho, pode contribuir para degradar o estado mental e somático do trabalhador (Dejours, 2017)

As estratégias de enfrentamento configuram-se como um modo de ultrapassar uma experiência penosa e subverter o sofrimento em prazer no trabalho. Nesse caso, os trabalhadores enfrentam os obstáculos da atividade, criando soluções e, se possível, modificando a sua própria prática na organização. Para Moraes (2013), essas estratégias consistem em um tipo de mobilização subjetiva - individual ou coletiva - e são potencializadas pelas condições que favorecem a mobilização individual e/ou coletiva no trabalho.

Essas estratégias servem para minimizar a percepção do sofrimento, sempre específicas às exigências organizacionais do trabalho (Dejours, 2017). Diante dos constrangimentos reais do trabalho, há sempre um esforço para manter-se dentro da normalidade, e embora passe a ser uma estratégia de defesa perigosa, elas não modificam a realidade da situação desestabilizadora do trabalho e, se empregadas por longos períodos, podem ser prejudiciais tanto quanto o sofrimento, gerando patologias.

Nesse sentido, as estratégias de enfrentamento adotadas pelos promotores acabam não modificando a realidade de trabalho e representam um risco à saúde mental, não garantindo sua integridade, ademais a ingestão de remédios e o uso de álcool podem agravar as patologias relacionadas ao trabalho. A exposição a formas sutis e paradoxais no trabalho dos promotores podem a curto ou longo prazo levar à desestabilização da subjetividade, assim buscam através de estratégias de enfrentamento permanecer na normalidade evitando, assim, uma possível “catástrofe psíquica” (Wlosko, 2013, p. 161). Buscam reunir forças psíquicas para permanecer donos de si, e isso implica, para o autor, uma tortura psicológica silenciada pelas injunções do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desta obra impõe importantes desafios, em razão da complexidade do tema sobre o qual nos debruçamos. Os riscos psicossociais decorrentes do trabalho dos promotores de justiça abrem uma importante discussão dos efeitos negativos à saúde nas atividades dos membros do Ministério Público do estado de Rondônia. A metodologia utilizada na pesquisa foi quantitativa, mas também abordou aspectos qualitativos da Organização do Trabalho (OT), como: estilo de gestão (gerencialista ou coletiva); o sofrimento patogênico no trabalho (prazer-sofrimento); e danos físicos, psicológicos e sociais relacionados com a atividade laboral (divisão de tarefas, sobrecarga de trabalho e reconhecimento no trabalho). Ainda, levantou as principais dificuldades e problemas de saúde enfrentados pelos membros ministeriais no desenvolvimento de suas atividades.

Na avaliação dos dados colhidos sobre a divisão das tarefas entre os Promotores de Justiça, observou-se que todos corroboram de que há um número insuficiente de trabalhadores para execução das atividades bem como relatam dificuldades de conciliar os prazos e ritmo intenso à realização das tarefas. E para cumprir as metas, eles passam a cumprir prazos e submeter-se a diversos níveis de controle organizacional, iniciando com a própria legislação vigente, que norteia a execução das atividades, passando por órgãos de controle interno e externo, situação que afeta diretamente o exercício dessas atividades. Os prazos para finalização de suas tarefas caracterizam um sistema rígido e com pouca autonomia para o manejo do ritmo e do tempo no trabalho. Essa situação alerta para os impactos à saúde física e mental, tendo em vista que a pressão e controle, associados a sistemas inovadores de gestão, podem levar à falta de autonomia, produzir estresse e impactar negativamente no bem-estar psicossocial dos seus trabalhadores.

As formas de gestão utilizados pelo Ministério Público e a autonomia de seus membros puderam ser avaliados a partir da análise de dois estilos: o gerencialista e o coletivo, sendo que entre os participantes o estilo gerencialista predominou sobre o outro. Entretanto, os resultados

apontaram a presença dos dois estilos de gestão, e isso pode ter ocorrido uma vez que todos os respondentes exercem, em maior ou menor grau, uma atividade de gestão.

O estilo gerencialista é marcado pelo fator hierárquico, relacionado a importância das regras na organização, ao forte controle do trabalho e a valorização da hierarquia. Entende-se que quanto mais a organização é rígida, maiores são os riscos dos constrangimentos (físicos/psíquicos) ligados à execução das tarefas, sendo o profissional mais dominado por métodos de governança gerenciais, de direção, de gerenciamento e de gestão. Enfim, quando a organização do trabalho tem impacto maior na saúde mental, esta deve ser objeto de suspeição (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 2010).

No modelo de governança por métodos gerenciais, valoriza-se o tempo produtivo; as relações entre os trabalhadores são deterioradas, e atos rotineiros como conversar ou estabelecer espaços informais de troca são percebidos como perda de tempo. sendo visto pelos gestores apenas como um tempo improdutivo e desperdiçado (Dejours, 2012). Estas relações podem ser prejudicadas com a introdução de novos instrumentos de avaliação de desempenho no trabalho, desorganizam espaços comunicacionais e conflitam com o funcionamento psíquico e afetivo dos sujeitos. Para minimizar os efeitos deletérios sobre sua saúde mental o trabalhador intensifica seus esforços, acelerando seu ritmo na busca de dirimir seus sentimentos de raiva e sofrimento, paralisando pensamentos que não estão relacionados à produtividade (Dejours, 2011b).

Por sua vez, o estilo coletivo, que tem como foco a flexibilização dos níveis hierárquicos, apresenta um sentimento de compromisso e de reconhecimento maior, e os resultados do trabalho são vistos como uma realização do grupo, havendo a valorização do trabalho coletivo e a preocupação dos gestores com o bem-estar de seus trabalhadores. Este modelo de gestão tende a minimizar os impactos danosos ao psicológico e uma estratégia de gestão que contribui para maximizar os efeitos positivos no trabalho.

A análise do sofrimento no trabalho dos membros do Ministério Público, em relação às suas atividades laborais, foi dimensionada a partir dos fatores de sofrimento patogênico no trabalho, que se relacionam às formas de sentir, pensar e agir compartilhadas nas interações na organização. Os resultados alertam para um esgotamento mental dos promotores do MP, demonstrando uma atividade cansativa, desgastante e que sobrecarrega os membros da instituição - resultados estes que representam uma situação limite para os riscos psicossociais no trabalho.

O fator de maior preocupação foi o relacionado ao esgotamento mental, pois os dados obtidos demonstram que 65% dos respondentes apresentam alto nível de esgotamento mental, sendo que dos itens analisados verificam-se quatro situações preocupantes que chamam a atenção: o desgaste no trabalho, o cansaço, a sobrecarga e a submissão do trabalho às decisões políticas. Estes dados são percebidos tanto na análise quantitativa como também na análise qualitativa, em que as palavras mais destacadas pelos respondentes foram: desânimo, frustração, estresse e cansaço mental. Sobre isso, sinaliza-se que a sobrecarga do trabalho pode ter efeito desestabilizador e tornar-se patogênico, trazendo frequentemente consequências deletérias no espaço privado, sob a forma de conflitos afetivos e risco de patologias da sobrecarga, como: *burnout*, *karôshi*, distúrbios musculoesqueléticos, as LER/DORTs, assim como síndromes depressivas, síndromes confusionais (distúrbios de memória e de ordenamento das conexões do pensamento e ainda distúrbios psicossomáticos) (Dejours, 2017).

Um dos fatores associados ao esgotamento mental está relacionado à idade e ao tempo de serviço na instituição. Os membros com menos tempo na instituição apresentam mais sinais de esgotamento mental, fato que deve ser levado em consideração para a realização de quaisquer atividades que venham a ser implementadas na busca de melhoria na saúde mental dos membros do MP/RO que estão no início da carreira.

Os danos físicos entre os membros do judiciário tiveram predominância sobre os danos psicológicos e sociais, sendo que em relação aos primeiros, há um estado de alerta, uma vez que se apresentaram em uma situação limite, pois 43% dos respondentes encontram-se em um patamar

de risco médio. Os problemas relatados foram: dores nas costas, dores no corpo e alteração no sono, revelando que o trabalho intelectual dos juristas, somado ao ritmo intenso das tarefas e o cumprimento dos prazos exerce sobrecarga que afeta fisicamente a saúde.

Em relação aos danos psicológicos e sociais, ficou demonstrado nível inferior, mas isso não quer dizer que não exista, pois na análise dos instrumentos foi possível constatar que os respondentes são afligidos com mau-humor e tristeza, bem como sentem vontade de ficar sozinhos e descrevem-se como impacientes. Tais fatores podem estar diretamente ligados à saúde psicossocial do trabalho na instituição.

Já na análise das variâncias dos danos sociais e físicos podem-se constatar dois momentos na vida profissional dos membros do MP/RO em que os danos são mais evidentes, representando um marco: primeiro, quando entram na carreira do Ministério Público, e posteriormente, com a aproximação da aposentadoria, tendo em vista que representam rupturas de modos de existência de vida e trabalho. Nesse processo, torna-se normal a busca de proteção dos efeitos danosos e dos riscos de desestabilização no trabalho (Dejours, 2012).

Por isso, o sofrimento no trabalho dos juristas é um ponto de preocupação, pois 48,1% afirmaram já ter algum problema de saúde relacionado com suas funções no último ano, situação que traz consequências diretas sobre o corpo e sobre o funcionamento psíquico. Sobre isso, alerta-se que os constrangimentos (riscos e/ou tarefas repetitivas, medo, receio, autocelebração do desempenho e outras) produzem efeitos diretos sobre o corpo e sobre o psicológico. Afeta ainda as relações de trabalho, que são desestabilizadas e podem influenciar no espaço privado, sob a forma de conflitos afetivos que se tornam então secundários à deterioração da situação de trabalho.

As principais dificuldades descritas pelos trabalhadores são a sobrecarga e o excesso de demandas de trabalho e a cobrança por metas e prazos, como a elevada produtividade e ações que dependem de outras instituições. A sobrecarga é a principal queixa entre os promotores e procuradores de justiça do Estado, situação preocupante que requer intervenções em curto

prazo, haja vista que os riscos das patologias da sobrecarga são, segundo Lancman e Sznewar (2011), nefastas à saúde física e psicossocial.

O estudo apresenta um diagnóstico dos riscos psicossociais e de sofrimento patogênico no desenvolvimento das atividades laborais dos membros do Ministério Público do estado de Rondônia, caracterizando os principais aspectos do trabalho que geram problemas de saúde, sejam físicos, psíquicos ou sociais. Os apontamentos incidem para a necessidade espaços de deliberação (individual e coletiva) sobre as condições em que o trabalho é realizado para diminuir e ou minimizar a sobrecarga e o esgotamento mental, bem como as patologias decorrentes destes fatores. Por fim, trabalhar não é somente desenvolver tarefas, ser produtivo; embora necessário, deve estar associado a outras dimensões da vida como o autodesenvolvimento, os vínculos familiares e sociais.

REFERÊNCIAS

- ABBAGNANO, N. **Dicionário de Filosofia**. rev. ampl. São Paulo: Martins Fontes, 2007.
- ANJOS, F. B. Organização do Trabalho. *In*: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 267-273.
- ANJOS, F. B., MENDES, A. M. SANTOS, A. V. FACAS, E. P. Trabalho Prescrito, Real e Estratégias de Mediação do Sofrimento de Jornalistas de um Órgão Público. **Revista Eletrônica Sistema & Gestão**, v.6 n.4, p. 562-582, 2011. Disponível em: < <https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/V6N4A11/V6N4A11>> Acesso em: 18 fev. 2017.
- ANTLOGA, C. AVELAR, R. Organização do Trabalho. *In*: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 243-248.
- ANTUNES, L. R. Gestão e Participação. *In*: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 197-201.
- ARAUJO, L. K. R. Escuta (Clínica). *In*: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba, PR: Juruá Editora, 2013. p. 143-145.
- ATHAYDE, M.; SOUZA, W. F. Organização do Trabalho. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDAIDE, J. E. (Org.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p. 597-605.
- AVENA, N. C. P. **Processo Penal**: Esquematizado. 4 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011
- BATTISTELLI, B. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H. O Assédio Moral no Trabalho na Visão do Operador do Direito. **Psicologia & Sociedade**, n. 23, v.1, p. 35-45, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n1/a05v23n1>> Acesso em: 30 nov. 2016.
- BENDASOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. *In*: BENDASOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.) **Clínicas do Trabalho**: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011, p. 3 – 21.
- BORGES, L.H. Trabalho de caixa bancário, saúde mental e Lesão por Esforço Repetitivo. *In*: GLINA, D.M.R.; ROCHA, L.E. **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010. p. 271-301.

BONFIM, E. M. **Curso de Processo Penal**. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. **Código de Defesa do Consumidor**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm>. Acesso em: 14 nov. 2015.

BRASIL. **Código de Processo Civil Comparado**. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. **Constituição Federal**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 14 nov. 2015.

BRASIL. Ministério Público de Santa Catarina. **Atuação das Promotorias de Justiça**. Disponível em: <<https://www.mp.sc.br/o-ministerio-publico/promotorias-de-justica>>. Acesso em: 21 fev. 2017.

BRASIL. Ministério Público do Estado de Rondônia. **Divisão das Promotorias de Justiça do Estado de Rondônia**. Disponível em: <<https://www.mpro.mp.br/>>. Acesso em: 21 fev. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 593.727-MG**. Recorrente: Jairo de Souza Coelho. Recorrido: Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Relator: Ministro Cezar Peluso. Brasília, 08 de setembro de 2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp#>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

BRASIL. **Recomendação n. 52 de 28 de março de 2017**. Disponível em: <<http://www.cnmmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomenda%C3%A7%C3%A3o-052.pdf>>. Acesso em 03 fev. 2018.

BARROS, F.D. **Direito processual**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CALGARO, J. C. C. Gerencialismo. *In*: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 179-183.

CAMPOS, H. et al. **Avaliação dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal**. Brasília, dezembro de 2014.

CARVALHO, P. L. **Mapeamento dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho em Policiais do 6º Batalhão de Polícia Militar do Estado de Tocantins**. 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas, da Universidade Federal do Tocantins) – UFT, Palmas, 2016.

CARIT. Comité dos Altos Responsáveis das Inspeções do Trabalho. **Campanha Europeia de Avaliação dos Riscos Psicossociais**, 2012. <<https://www.dn.pt/portugal/inspecao-deteta-riscos-para-funcionarios-em-13-hospitais-2553013.html>>. Acesso em: 18 jan. 2021.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Education, 2007.

COSTA, N. N. **Constituição Federal Anotada e Explicada**. 5 ed. – Dados Eletrônicos – Rio de Janeiro: Forense, 2012.

COSTA, S. H. B. Organização do Trabalho. *In*: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 375-379.

_____. Organização do Trabalho. *In*: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 467-471.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativos, Quantitativo e Misto**. 2ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CUPERTINO, V.; GARCIA, F. C.; HONÓRIO, L.C. Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso em uma IFES mineira. **Revista Trabalho & Educação**, v. 23, n. 3, p. 101-116, 2014.

DAMASO, C. R.; GUIMARÃES, D.D.; AVELAR, I.G.DEL.; SCALASSARA, N.M.N.L.; VELOSO, S.A.M. **Práticas Institucionais para prevenção de atenção aos riscos psicossociais no trabalho dos policiais civis do DF**: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. Brasília. Dezembro/2014.

DA ROCHA, A.A. **Riscos Psicossociais no Trabalho dos Membros do Ministério Público do Estado de Rondônia**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2018.

DEJOURS, C.; BARROS, J. de O.; LANCMAN, S. A centralidade do trabalho para a construção da saúde. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 27, n. 2, p. 228-235, 2016.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um Trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, jun. p. 98-104, 1993.

DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

_____, **C. O fator humano**. (trad: Maria Irene Stocco Bestiol, Maria José Tonelli). 5ª Edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2005.

_____, C. Alienação e clínica do trabalho. *In*: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2011a. p. 255-286.

_____, C. Entre sofrimento e reapropriação: O sentido do trabalho. *In*: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Org.) **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011b, p. 433-448.

_____, C. **Trabalho Vivo**. Tomo II. Trabalho e emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012.

_____, C. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? **Revista CULT**, São Paulo, n.139, p.49-53, 2009.

_____, C. **Psicodinâmica do Trabalho**: casos clínicos. Porto Alegre: Dulinense, 2017.

_____, C. Trabajar hoy: Nuevas formas del sufrimiento y de acción coletiva. *In*: WLOSKO, M.; ROS, C. (org.). **El trabajo: entre el placer y el sufrimiento**: aportes desde la Psicodinâmica del Trabajo. Buenos Aires, Argentina: Remédios de Escalada: De la UNLa – Universidad Nacional de Lanús, 2019, p. 51-69.

FACAS, E. P. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho**: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. 2013. 193 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília – UNB, Brasília, 2013.

FACAS, E. P.; DUARTE, F. S.; MENDES, A. M.; ARAUJO, L. K. R. Sofrimento Ético e (In) Dignidade no Trabalho Bancário: Análise Clínica e dos Riscos Psicossociais. *In*: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e Prazer**: Teorias, Pesquisas e Práticas. Curitiba: Juruá, 2015, p. 233 – 256.

FERREIRA, A. B. H. **Mini Aurélio: Dicionário da Língua Portuguesa**. 6 ed. rev. Atual. Curitiba: Positivo, 2004.

FERREIRA, J. B. Real do Trabalho. *In*: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 341 – 350.

FONSECA, D. M.; SILVA, M. O.; SILVA, R. J. N. **A organização do trabalho e os riscos psicossociais na polícia militar do Distrito Federal**. 2014. p.69. Monografia (Pós-graduação em Psicodinâmica do Trabalho) – Instituto de psicologia. Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

GAGLIANO, P. S.; PAMPLONA, R. F. **Novo Curso de Direito Civil** – Volume 6: Direito de Família. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GARCIA, E. **Ministério Público**: Organização, Atribuições e Regime Jurídico. 5 ed. – Dados Eletrônicos – São Paulo: Saraiva, 2015.

GAULEJAC, V. A. NGP: a Nova Gestão Paradoxal. *In*: BENDASOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.) **Clínicas do Trabalho**: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011, p. 84 - 98.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, M. V. R. **Direito Processual Civil Esquemático**. 2 ed. revisada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2012.

HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Prod.**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 77-86, Dec., 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 mar. 2018.

JARDIM, S. R.; VIEIRA, I. Burnout e reações de estresse. *In*. GLINA, D.M.R.; ROCHA, L.E. (org.). **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010. p. 403-415.

LACAZ, F.A.C. O Campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cad. Saúde Pública**, n.23, v.4, p.757-766, abr., 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007000400003>. Acesso em: 30 nov. 2016.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

LANCMAN, S.; HELOANI, R. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**. v. 14, n.3, p. 77-86, Set/Dez, 2004.

_____, S. (org.). **Políticas públicas e processos de trabalho em saúde mental**. Brasília: Paralelo 15, 2008.

_____, S.; SZNELWAR, L. I. (org.). **Cristophe Dejours**: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15/ Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

LAVILLE, A. **Ergonomia**. São Paulo: Eng. Produção da USP. SP, 1977.

LIBERATI, W. D. **Direito da Criança e Adolescente**. 2 ed. São Paulo: Rideel, 2007.

LIMA, S. C. C. Reconhecimento no trabalho. *In*: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba, PR: Juruá Editora, 2013. p. 351-355

MAGNUS, C. N.; MERLO, Á. R. C. Clínica Psicodinâmica do Trabalho: A Construção de um Coletivo no Real da Pesquisa. **Rev. Polis e Psique**, v. 5, n. 3, p. 179-197, 2015. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/PolisePsique/article/view/59367>>. Acesso em: 19 fev. 2017.

MAGNUS, C. **Das Cinzas ao Processo Judicial Eletrônico: Um estudo com o coletivo de magistrados do trabalho da 4ª Região sobre indicativos de saúde**. 2015. Tese (Doutoranda em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul) – UFRS, Porto Alegre, 2015.

MATTOS, C. B. M.; SCHLINDWEIN, V. L. Dal C. “Excelência e produtividade”: novos imperativos de gestão no serviço público. **Psicologia & Sociedade**, Pernambuco, v. 27, n. 2, p. 322-331, 2015.

MATTOS, C. B. M. “**Vestir a camisa de força**”: adoecimento psíquico em uma instituição pública na Amazônia. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2013.

MATUDA, A. E. **Direito do Consumidor**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012.

MAZZA, A. **Manual de Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2012.

MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

_____, A. M. MULLER, T. C. Prazer no Trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 289-292.

MENDES, A. M.; FACAS, E. P. Subjetividade e trabalho com automação. In MORAES, R. D. DE.; VASCONCELOS, A. C. L. (Org.). **Subjetividade e trabalho com automação**: Estudo piloto no polo industrial de Manaus. Manaus, AM: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2011, p.18-37.

MERLO, Á. R. C.; LAPIS, N. L. A Saúde e os Processos de Trabalho no Capitalismo: Reflexões na Interface da Psicodinâmica do Trabalho e da Sociologia do Trabalho. **Psicologia & Sociedade**, 2007, v. 19, n. 1, p. 61-68. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000100009>. Acesso em: 16 nov. 2016.

MERLO, Á. R. C.; BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V. (Org.). **Atenção ao sofrimento a ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora**: cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde – SUS; il. Augusto Franke Bier – Porto Alegre: Evangraf, 2014. Disponível em: <<http://www.portaldeaccessibilidade.rs.gov.br/uploads/1419336247Cartilha.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2016.

METZGER, J-L.; MAUGERI, S.; BENEDETTO-MEYER, M. Predomínio da gestão e violência simbólica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2012, v. 37, n.126, p. 225-242. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200005>

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 12ª edição. São Paulo: Hucitec, 2010.

MORAIS, R. D. Estratégias Defensivas. *In*: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013a, p. 153-157.

_____, R. D. Sofrimento criativo e patológico. *In*: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba, PR: Juruá Editora, 2013b. p. 415-420.

_____, R. D. Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento e Conquista do Prazer no Trabalho. *In*: MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M.; MORAES, R. D. (org.). **O Sujeito do Trabalho, entre a saúde e a patologia**. Paraná: Editora Juruá, 2013, p.175-186.

NAUFEL, J. **Novo dicionário jurídico brasileiro**. 5. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: J. Konfino, 1969.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Genebra, 1986.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial de Violência e Saúde**. Genebra, 2002.

PSYCHOSOCIAL RISK MANAGEMENT – EUROPEAN FRAMEWORK - PRIMA-EF: **Orientações do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais: um recurso para empregadores e representantes dos trabalhadores**. Tradução do Serviço Social da Indústria Departamento Nacional. – Brasília: SESI, 63 p., 2011.

PEREIRA, L.C.B. Da Administração Pública Burocrática à Gerencial. **Revista do Serviço Público**, n.47, v1, p.1-28, 1996.

REIS, A. C.; GONÇALVES, V. E. R. **Direito Processual Penal Esquematizado**. 2 ed. Dados Eletrônicos – São Paulo: Saraiva, 2013.

RELATÓRIO MUNDIAL DA SAÚDE: **Saúde Mental**: nova concepção, nova esperança. 2002. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42390/4/WHR_2001_por.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2016.

RICHARDSON, R.J. **Pesquisa social**. métodos e técnicas. Sao Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, M. A. **Direito Ambiental Esquematizado**. São Paulo: Saraiva. 2013.

RONDÔNIA. **Resolução n. 03 de 05 de abril de 2006**. Disponível em: <<https://www.mpro.mp.br/administracao-superior/documentos-oficiais/conselho-superior?>>. Acesso em: 03 fev. 2018.

SANTOS, F. V. **O Magistrado e o Adoecimento no Trabalho**: Aspectos Jurídicos e Psicológicos. 2009. Dissertação (Mestrado Profissional em Poder Judiciário da FGV Direito Rio. Área de Concentração: Poder Judiciário) – Fundação Getúlio Vargas. Porto Velho, 2009.

SCHLINDWEIN, V.L.DalC. Assédio Moral como estratégia de gestão no serviço público. **Trabalho em (cena)**, Tocantins, v. 4, n.1, 221-237, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N1P221>>. Acesso em: 8 nov.2020.

SCHLINDWEIN, V.L.DalC. Estratégias Subjetivas de Enfrentamento do Sofrimento no Trabalho. *In*: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e Prazer: Teorias, Pesquisas e Práticas**. Curitiba: Juruá, 2015, p. 175 – 197.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e Desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SEVERI, F. C. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Revista Direito e Práxis**, v. 07, n.13, p.81-115, 2016. Disponível em: <http://www.jusdh.org.br/files/2016/03/Artigo_G%C3%AAnero-e-Justi%C3%A7a.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2018.

SOUSA, N. O. F. **Mapeamento dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho em Profissionais da Diretoria de Vigilância em Saúde do Município de Palmas – TO**. 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão de Políticas Públicas, da Universidade Federal do Tocantins) – UFT, Palmas, 2016.

STEVENSON, W. J. **Estatística aplicada à administração**. Tradução Alfredo Alves de Farias. São Paulo, Harbra, 1981. p. 495.

TORRES, S. C. **Estilo de Gestão Construtiva de Conflitos numa Organização Empresarial**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Mestrado em Mediação e Interculturalidades, Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2012. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/61014118.pdf>>. Acesso em: 03fev. 2018.

VIEIRA, F. O. (org). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá. 2013.

WANDELLI, L. V. Da Psicodinâmica do Trabalho ao Direito Fundamental ao Conteúdo do Próprio Trabalho e o Meio Ambiente Organizacional Saudável. **Revista Eletrônica do Curso de Direito do UFSM**, v.10, n.1, p. 196-217, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/19239>>. Acesso em: 30 nov. 2016.

WLOSKO, M. Malestar y sufrimiento em el trabajo: de La fragilizacoón a La catástrofe psíquica. *In*: MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M.; MORAES, R. D. (Org.). **O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 149-174.

ZANELLI, J. C. Riscos e intervenção psicossocial nas organizações de trabalho. *In*: BENDASOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.) **Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 589 – 596.

SOBRE OS AUTORES

Organizadores

Altair Altoff da Rocha

Possui Graduação em Direito pelo Centro Universitário Luterano de Ji-Paraná - RO (2002), especialização em Direito Processual Civil pela Universidade Luterana do Brasil, ULBRA, Canoas - RS (2004) e Direito Tributário pela Universidade da Amazônia, UNAMA, Belém - PA (2009), Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Porto Velho - RO (2018). Graduando em Psicologia pela Faculdade São Lucas, Porto Velho-RO. Professor Universitário por mais de 10 anos. Professor de cursos de Pós-Graduação. Autor da obra Exame da OAB 2a. Fase - Tributário. Palestrante. Atua como Advogado em Porto Velho/RO. Idealizador do Canal Aprenda Direito no You Tube.

Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schindwein

Professora associada da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), atuando na área de Psicologia do Trabalho na abordagem da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho no curso de Psicologia e no Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPG. Coordenadora do centro de Estudos e Pesquisa em Saúde Mental e Trabalho na Amazônia – CEPEST. Doutora em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul em 2007. Especialista em Saúde Mental e Trabalho (UFRGS). Graduação em Psicologia na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ).

