

A CLÍNICA DO TRABALHO NO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO: CAMINHOS E POSSIBILIDADES

The clinical of work in the Regional Electoral Tribunal of Pernambuco: ways and possibilities

La clinique du travail au Tribunal Régional Électoral de Pernambouc: voies et possibilités

La clínica del trabajo en el Tribunal Regional Electoral de Pernambuco: caminos y posibilidades

Maria de Lourdes Cordeiro de Araújo Bezerra¹

Psicóloga, Psicoterapeuta, é doutoranda em Psicologia Clínica na Universidade Católica de Pernambuco, vinculada à linha de pesquisa Práticas Psicológicas Clínicas em Instituições e ao Laboratório de Psicologia Clínica Fenomenológica Existencial-LACLIFE. É especialista em Psicologia Clínica e Psicologia da Organização e do Trabalho. Trabalhou no TRE-PE, no período de março/1984 a maio/2017, instituição em que realiza pesquisa e intervenção em psicodinâmica do trabalho.

Ana Lúcia Francisco²

Psicóloga, Psicoterapeuta, com Mestrado (PUC-RJ) e Doutorado (PUC-SP) em Psicologia Clínica. Professora titular e pesquisadora do programa de pós-graduação em Psicologia Clínica, da Universidade Católica de Pernambuco, vinculada à linha de pesquisa Práticas Psicológicas Clínicas em Instituições e ao Laboratório de Psicologia Clínica Fenomenológica Existencial-LACLIFE. Desenvolve pesquisas e orienta dissertações e teses dirigidas ao estudo da teoria e da prática da psicologia clínica em diferentes situações e contextos

Thayse Carla Barbosa Ribeiro³

Assistente Social e Mestra em Serviço Social pela UFPB. Analista Judiciária - área Serviço Social - do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco, instituição em que realiza pesquisa e intervenção na área da psicodinâmica do trabalho.

Resumo

Este artigo tem por objetivo apresentar a experiência de implantação da clínica do trabalho no Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco, com fundamento teórico-metodológico apoiado, principalmente, na Psicodinâmica do Trabalho criada por Christophe Dejours. O texto procura situar o crescimento da Justiça Eleitoral ante o processo de redemocratização do país e de que modo as mudanças no mundo do trabalho, nas últimas décadas, impactaram o servidor nesse campo de atuação. Descreve experiências de escuta do sofrimento no trabalho, no decorrer do processo de implantação da clínica do trabalho no TRE-PE, e ressalta os possíveis ganhos oriundos da criação dos espaços de palavra conferidos pela clínica. Espera-se, com esta publicação, contribuir para os estudos na área e estimular o debate em torno de iniciativas institucionais em prol da prevenção e promoção da saúde mental no trabalho.

Palavras-chave: Psicodinâmica do trabalho; Clínica do trabalho; Organização do trabalho.

Abstract

This article presents the experience of implementing the work clinic in the Regional Electoral Tribunal of Pernambuco, with a theoretical-methodological basis supported mainly in the work psychodynamics created by Christophe Dejours. This paper situates the growth of the Electoral Justice before the process of redemocratization

¹ marialu.cordeiro07@gmail.com

² ana.francisco@terra.com.br

³ thaysecarlab@gmail.com

of the country and in which way changes the world of work has gone through in the last decades impacted public employees of the field. It describes some experiences of listening the suffering at work during the process of implementing the work clinic at TRE-PE and highlights the possible benefits provided by the creation of “word spaces” conferred by the clinic. This publication hopes to contribute to studies in this field and stimulate the debate around institutional initiatives to prevent and promote mental health at the workplace.

Keywords: Psychodynamics of work; Work clinic; Organization of work.

Résumé

L'objectif de cet article est de présenter l'expérience d'implantation de la clinique du travail au Tribunal Régional Électoral de Pernambuco, en s'appuyant principalement sur le cadre théorique et méthodologique de la Psychodynamique du Travail créé par Christophe Dejours. Le texte propose de considérer l'essor de la Justice Électorale en prenant compte du processus de redémocratisation du pays et de la manière dont les changements dans le monde du travail, au cours des dernières décennies, ont eu un impact sur ce domaine d'activité. Il décrit des expériences d'écoute de la souffrance dans le travail au cours du processus d'implantation de la clinique du travail dans le TRE-PE et souligne les possibles gains qui résultent de la création d'espaces de parole introduits par la clinique du travail. On espère, de cet article, contribuer aux études de la psychodynamique du travail et stimuler le débat à propos des initiatives institutionnelles en bénéfice de la prévention et de la promotion de la santé mentale au travail.

Mots-clés: Psychodynamique du travail; Clinique du travail; Organisation du travail.

Resumen

Este artículo tiene por objetivo presentar la experiencia de implantación de la clínica del trabajo en el Tribunal Regional Electoral de Pernambuco, con fundamento teórico-metodológico apoyado, principalmente, en la Psicodinámica del Trabajo creada por Christophe Dejours. El texto procura situar el crecimiento de la Justicia Electoral ante el proceso de redemocratización del país y de qué manera los cambios en el mundo del trabajo, en las últimas décadas, impactaron el funcionario público en ese campo de actuación. Describe experiencias de escucha del sufrimiento en el trabajo, durante el proceso de implantación de la clínica del trabajo en el TRE-PE, y resalta los posibles beneficios de la creación de los espacios de palabra conferidos por la clínica. Se espera, con esta publicación, contribuir a los estudios en el área y estimular el debate en torno a iniciativas institucionales en pro de la prevención y promoción de la salud mental en el trabajo.

Palabras-clave: Psicodinámica del trabajo; Clínica del trabajo; Organización del trabajo.

Introdução

O processo de redemocratização do país iniciado na década de 1980, após um período de 21 anos de ditadura militar, possibilitou a renovação das instituições democráticas brasileiras. A Justiça Eleitoral, por conseguinte, teve um grande crescimento nos últimos tempos, resultando na ampliação de seus quadros, por meio de diversos concursos públicos, e no aprimoramento de suas funções (no TRE-PE, houve sete concursos públicos no período de 1983 a 2017). Os Tribunais Eleitorais se modernizaram com equipamentos de tecnologia de ponta, garantindo, a cada eleição, instrumentos cada vez mais

eficazes com vistas à transparência e à segurança, além da celeridade nos resultados dos pleitos eleitorais.

Paralelamente ao crescimento da Justiça Eleitoral, as mudanças no mundo do trabalho, com a internacionalização da economia e a escassez de emprego, têm impactado, sobremaneira, o trabalhador brasileiro, levando-o a uma busca crescente por uma vaga no serviço público, mesmo que isso signifique deixar para trás a profissão que inicialmente escolheu e, por vezes, até experimentara. No TRE-PE, profissionais das áreas de engenharia civil, agronomia, jornalismo, psicologia, fisioterapia, entre outras, assumiram cargos na área administrativa, de acordo com as escutas

já realizadas pela equipe da Coordenadoria de Atenção à Saúde-CAS. Critérios como estabilidade, segurança e perspectiva de boa remuneração parecem direcionar a força de trabalho em tempos de tanta insegurança.

A partir de David Harvey (2011, p.55), compreende-se que a força de trabalho em uma população que perdeu o acesso direto aos meios de produção torna-se “uma mercadoria no mercado”. E, no mercado de trabalho, ideais como *realização e prazer* — duas palavras destacadas entre aquelas que mais emergiram relacionadas ao termo *trabalho*, em uma pesquisa realizada com servidores do TRE-PE (Bezerra e Cruz, 2013, pp. 79/80) — parecem ser deixados de lado em nome da estabilidade e da segurança.

Desse modo, ante o aumento expressivo do quantitativo de servidores, a partir da década de 1980, e as mudanças do mundo trabalho com visíveis impactos nos órgãos públicos, os Tribunais Eleitorais precisam instituir políticas de gestão que possibilitem atender as demandas da sociedade, mas, também, propiciar um maior bem-estar para aqueles que partilham do ambiente institucional. Nesse contexto, com profissionais oriundos das mais diversas áreas de formação realizando serviços burocráticos administrativos e enfrentando os desafios que se colocam para os servidores públicos na atualidade, incluindo as tentativas de adesão às práticas e aos conceitos da área de gestão do serviço privado, um dado nos relatórios de absenteísmo produzidos pela Coordenadoria de Atenção à Saúde-CAS do TRE-PE, no período de 2014 a 2016, chama a atenção. De acordo com esses relatórios, o maior ou segundo maior afastamento por doença, em número de dias, ocorreu em razão das doenças do grupo F— categoria nosológica que reúne os transtornos mentais e comportamentais, de acordo com a Classificação Internacional de Doenças —

CID-10.

Antes mesmo da constatação desses dados já se tinha uma ideia de sua projeção, a partir de demandas à CAS por serviços ou orientações relativas à área da saúde mental, provenientes de servidores ou gestores, em face da responsabilidade dessa unidade na coordenação do planejamento e da gestão da área de saúde no TRE-PE. Desse modo, na tentativa de compreender e lidar com essa realidade que se manifestou concretamente nos dados dos relatórios de absenteísmo, uma equipe de servidoras da CAS iniciou, ainda em 2013, um grupo de estudos interinstitucional intitulado Saúde Mental e Trabalho. A criação do grupo de estudos teve como objetivo discutir as questões relativas à saúde mental no trabalho e pensar alternativas para o enfrentamento dessa problemática. Os encontros ocorreram nos anos de 2013/2014, de modo presencial, a cada três semanas, em horário de trabalho e em espaço da própria CAS, devidamente autorizados pela diretoria-geral do TRE-PE.

Participaram, do grupo, profissionais da área da saúde ou, de alguma maneira, desenvolvendo atividades relacionada à área (médicas, psicólogos, assistentes sociais, técnica de enfermagem, gestoras e auditora fiscal do trabalho, entre outras), do próprio TRE-PE e oriundos de outros órgãos públicos, como do Ministério da Saúde, do Ministério do Trabalho, do Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco-TJPE e do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco-TCE. Essas outras instituições liberavam seus servidores participantes, mediante solicitação a partir de um documento emitido pela Secretaria de Gestão de Pessoas do TRE-PE. As datas dos encontros obedeciam a um calendário previamente aprovado por todos.

Os estudos se centraram na obra de Christophe Dejours, trazendo, quando necessário, alguns textos transversais por entender que, diante as questões que

atravessam o mundo do trabalho na contemporaneidade, um único autor não consegue dar conta de tamanha complexidade. Mesmo considerando que a psicodinâmica do trabalho integra em seus fundamentos elementos de várias áreas do saber, pois, além da psicanálise, ela traz em sua concepção princípios da ergonomia, da sociologia política, da psicologia do trabalho francesa e da psicossomática.

A intensificação dos estudos sobre a psicodinâmica do trabalho encorajou a equipe de servidoras da Coordenadoria de Atenção à Saúde do TRE-PE, envolvida com o grupo de estudos, a iniciar a escuta do sofrimento no trabalho, a partir da demanda de uma secretária do órgão. Nessa direção, até o final de 2017, foram escutados na instituição um total aproximado de 125 servidores, distribuídos em grupos, especialmente em duas secretarias que demandaram o serviço à CAS. Outras iniciativas disseram respeito a grupos específicos que procuraram a unidade com demandas que a CAS entendeu ser destinada à clínica do trabalho.

O grupo responsável por implantar a escuta do sofrimento no trabalho se constituiu de cinco servidoras, incluindo a gestora da CAS. Contudo, nas pesquisas aqui referidas, apenas três dessas servidoras participaram do trabalho de campo. Esse grupo cresceu a partir de um investimento institucional para a formação de um grupo de clínicos permanente, durante o ano de 2017.

A continuidade desse procedimento de escuta clínica do servidor culminou com o processo de implantação da Clínica do Trabalho na instituição, inclusive com previsão na norma que regulamenta os serviços da CAS, ora em revisão.

A escuta clínica do sofrimento no trabalho no TRE-PE nasceu ancorada, principalmente, na clínica dejouriana

(2011). Posteriormente, passou a utilizar a sistematização proposta Mendes e Araújo (2012, pp. 39/64), permitindo-se, contudo, assimilar caminhos e soluções adaptativas, em face de questões circunstanciais, técnicas e institucionais. Acredita-se que a divulgação dessa experiência, devidamente autorizada pela diretoria-geral do TRE-PE, poderá contribuir para estimular o debate em torno de iniciativas em prol da prevenção e promoção da saúde mental no trabalho, especialmente no âmbito do judiciário brasileiro, em face das similaridades na organização do trabalho nessa esfera do poder público.

Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco - Contextualização

Com a modernização e o incremento do número de servidores, os serviços se intensificaram na Justiça Eleitoral. A partir de atos normativos expedidos pelo Conselho Nacional de Justiça-CNJ e de diretrizes do próprio TSE, os Tribunais Eleitorais têm implantado serviços que vão desde a educação para o voto, destinado à juventude, à abertura de um canal de comunicação com a sociedade. Desse modo, nasceram o programa Eleitor do Futuro e a Ouvidoria⁴, iniciativas que, entre outras, se traduzem na expansão e na melhoria da prestação de serviço da Justiça Eleitoral.

No que diz respeito a sua administração, o TRE-PE conta com três prédios, todos imóveis próprios, situados nas Graças, um bairro de classe média da cidade do Recife. Esses prédios concentram as unidades administrativas e de assessorias, a corregedoria, a ouvidoria, a escola judiciária eleitoral, a assistência de gestão socioambiental, além dos gabinetes da diretoria-geral, da presidência, da vice-presidência e dos

⁴ <http://www.tre-pe.jus.br/o-tre/projetos-sociais/projeto-eleitor-do-futuro>

<http://www.tre-pe.jus.br/o-re/ouvidoria/ouvidoria>

membros da corte. Estão dotados de modernos equipamentos tecnológicos e têm boa estrutura física, embora a maior parte dos servidores já escutados considere pequenas as dimensões dos espaços físicos das unidades de trabalho.

As zonas eleitorais da capital (onze zonas) funcionam em um único prédio, no bairro São José, no centro do Recife. Nesse local, encontra-se instalada, também, a Central de Atendimento ao Eleitor da Capital-CAEC. Há, ainda, um prédio no bairro da Iputinga, no Recife, localizado a cerca de cinco quilômetros da sede, que armazena o conjunto de urnas eletrônicas do Polo 1. Este polo reúne as zonas eleitorais da capital e de grande parte dos municípios da região metropolitana do Recife. As demais zonas eleitorais do TRE-PE estão espalhadas por todo o estado e distribuídas em 18 polos. Cada polo agrega um conjunto de zonas e possui uma sede correspondente a um dos cartórios eleitorais que o compõe, além de um espaço destinado ao abrigo das urnas eletrônicas do polo. As zonas eleitorais, também dotadas de modernos equipamentos tecnológicos, apresentam situações bem heterogêneas em relação à estrutura física. Algumas funcionam em ótimos prédios, outras em instalações precisando de melhorias, por vezes, em caráter de urgência. Esses imóveis são próprios da Justiça Eleitoral, cedidos por outros órgãos públicos ou locados pelo TRE-PE.

Há, ainda, em relação à estrutura de funcionamento do TRE-PE, centrais de atendimento ao eleitor em algumas cidades da região metropolitana do Recife e do interior do estado: Olinda, Jaboatão dos Guararapes, Paulista, Camaragibe, Cabo de Santo Agostinho, Goiana, Limoeiro, Vitória, Caruaru, Garanhuns e Petrolina. Esses municípios (com exceção de Goiana e Limoeiro) possuem mais de uma zona eleitoral e as centrais atendem ao

cidadão do município, independente da zona eleitoral à qual esteja vinculado, como eleitor, ou que se vinculará, como requerente de uma inscrição ou transferência eleitoral. Cada zona eleitoral tem como unidade de funcionamento um cartório eleitoral.

Por determinação do TSE, os Tribunais Eleitorais de todo o país estão passando por um processo de rezoneamento, implicando na redução do número de zonas eleitorais. Em Pernambuco, de um total de 151, o TRE-PE passou a ter 122 zonas eleitorais. Esse enxugamento tem provocado grande sofrimento nos servidores, especialmente em relação àqueles que fizeram investimentos com o propósito de residir em alguns municípios que tiveram suas zonas eleitorais extintas. Nesse particular, há que se registrar o empenho da alta gestão do TRE-PE no intuito de minimizar os efeitos do rezoneamento, escutando os servidores atingidos pela medida e discutindo sobre a condução do processo com o Conselho de Zonas Eleitorais-CONZE — órgão de natureza consultiva, instituído por meio da Resolução TRE-PE nº 246/2016, regulamentada pela Instrução Normativa TRE-PE nº 12/2016. O CONZE é composto por cinco membros titulares e cinco suplentes, eleitos por votação entre os chefes de cartório para um mandato de dois anos, cabendo uma reeleição. Tem como principal atribuição representar as zonas eleitorais perante o Tribunal, diante de situações que envolvam direta ou indiretamente os cartórios eleitorais do estado de Pernambuco.

No que se refere ao quadro de servidores, o TRE-PE conta com 712 cargos de provimento efetivo, distribuídos por diversas áreas e especialidades. Desses cargos, 291 são de analista judiciário (nível superior) e 421

são de técnico judiciário (nível médio)⁵. Mesmo com o crescimento do número de servidores do quadro efetivo, a instituição mantém 418 servidores requisitados de outros órgãos públicos federais, estaduais e municipais⁶. A maioria está lotada nos cartórios eleitorais da capital e do interior do estado e esse quantitativo está sempre sujeito a variações, em razão do caráter transitório das requisições.

Afora os cargos de provimento efetivo e os servidores requisitados, há, ainda, cargos e funções de natureza comissionada que são utilizados para as atividades de gestão, nos vários níveis existentes, e são providos por indicação do presidente do órgão. A Lei nº 11.416/2006, em seu art. 5º, § 1º e § 7º, prevê que, no mínimo, 50% dos cargos devem ser providos por servidores efetivos do Tribunal e 80% das funções, por servidores efetivos do Poder Judiciário da União (Justiça Eleitoral, Justiça Federal ou Justiça do Trabalho). Desse modo, pessoas sem vínculo efetivo com o órgão ou mesmo com o serviço público podem, também, ocupar esses cargos de gestão, respeitados os limites estabelecidos em lei. Atualmente, há 16 pessoas ocupando cargos comissionados no TRE-PE sem vínculo com o serviço público⁷.

A partir do concurso realizado em 2004, foram lotados dois servidores em cada zona eleitoral: um analista e um técnico judiciários. Parte desses servidores tem residência fixa em Recife (alguns lotados em zonas eleitorais de municípios muito distantes), o que tem acarretado insatisfações e sofrimento para alguns, conforme as escutas realizadas pela CAS em vários serviços a ela vinculados. Alegam esses servidores,

entre outras questões, que estão vivendo distante da família em locais com escassez de moradia e de serviços em geral, em especial de serviço médico.

Outro aspecto a ser considerado na Justiça Eleitoral, diz respeito à intensificação dos trabalhos nos anos de eleições oficiais, período em que se vive uma tensão maior com reflexos, também, na ampliação da carga horária de trabalho. Essa sazonalidade implica na necessidade de o servidor fazer mudanças em suas rotinas para atender as demandas que se intensificam com a proximidade das eleições, o que sempre causa algum nível de estresse.

Em relação à hierarquia funcional, os tribunais eleitorais têm uma estrutura bem verticalizada com cinco níveis de gestão. Mais acima, no topo, está a figura do presidente; logo a seguir, a do diretor-geral; em um terceiro nível estão os secretários (excetuando-se, no TRE-PE, a secretaria de controle interno por estar diretamente ligada à presidência); em seguida, em um quarto nível de hierarquia, estão os coordenadores e, finalmente, em um quinto nível, os chefes de seção. Há unidades contempladas com uma menor gradação de níveis hierárquicos, como é o caso, por exemplo, das assessorias. No TRE-PE, ainda que estejam submetidos a gestões com menos níveis de hierarquia, não há indícios de que essa situação impacte de forma significativa na organização do trabalho dos servidores que estão lotados nessas unidades, pois a cultura da instituição tem a hierarquia como um traço forte e isso parece estar internalizado por todos. Quanto às zonas eleitorais, a situação não é tão diferente. Embora os servidores estejam, administrativamente,

⁵<http://www.justicaeleitoral.jus.br/arquivos/resolucao-102-cn-j-anexo-iv-a-quantitativo-de-cargos-e-funcoes-dezembro-2017-atual>

⁶ <http://www.justicaeleitoral.jus.br/arquivos/tre-pe-relatorio-de-gestao-2018-exercicio-2017> (p.173, Quadro 4.1.1.1→1.2.4)

⁷ <http://www.justicaeleitoral.jus.br/arquivos/tre-pe-transparencia-res102cnj-anexo-iv-c-origem-funcional-dos-ocupantes-dezembro-2017>

subordinados apenas ao chefe do cartório e ao juiz eleitoral da zona correspondente, guardam, ainda, uma relação de subordinação, por um lado, com a diretoria-geral e a presidência, por outro, com a corregedoria eleitoral⁸.

A mudança de presidente, habitualmente a cada dois anos, gera um nível de estresse importante nos servidores, de acordo com as escutas já realizadas pela clínica do trabalho, pois pode acarretar em substituições nos cargos de gestão da diretoria-geral, das secretarias, coordenadorias, assessorias e até das seções, provocando insegurança nos servidores. Temem, entre outras questões, mudanças de gestores que detêm competência técnica para os cargos que exercem, além da competência de gestão de pessoas, ou mesmo a descontinuidade de projetos com os quais estão envolvidos. As nomeações dos gestores são de livre escolha do presidente, conforme já mencionado, e não há uma seleção baseada em critérios claros e transparentes para a ocupação desses cargos, condição que acarreta sofrimento e insatisfação nos servidores, de acordo com os dados de pesquisa já realizada com fundamento na psicodinâmica do trabalho (Bezerra, Vale, Lacerda, Lima & Ribeiro, 2015).

Nesse contexto, marcado pelo fazer burocrático e por uma estrutura de funcionamento bem hierarquizada, mas, por outro lado, beneficiado nas últimas décadas com a ampliação do quadro de servidores e os esforços de modernização, constata-se uma melhoria significativa na prestação dos serviços oferecidos pela instituição. Os ganhos decorrentes não são apenas para a população em geral. Os servidores também se sentem gratificados, em algum nível, por pertencerem a uma organização que goza de boa imagem pública. Contudo, os dados constantes dos relatórios de

absenteísmo da instituição chamam a atenção, especialmente em relação àqueles que reúnem as doenças do grupo F, de acordo com Classificação Internacional de Doenças – CID-10, conforme já especificado.

As transformações no mundo do trabalho

Na tentativa de auxiliar na compreensão dos dados de adoecimento no TRE-PE, faz-se necessário, também, pensar nas mudanças no mundo do trabalho nos últimos tempos. Essas mudanças em escala global, espelhadas no modelo econômico vigente, têm grande impacto no avanço tecnológico, na precarização do trabalho, nas alterações climáticas, nas construções subjetivas, entre outros aspectos. Tratam-se de questões que também interferem na cultura da instituição TRE-PE. Os modelos de gestão que estimulam a produção individual e, em consequência, a competição, chegaram aos órgãos públicos por meio das reestruturações empreendidas nas últimas décadas. Dizem respeito às práticas difundidas a partir do processo de reforma mundial do setor público denominado de *New Public Management* (NPM), iniciado na década de 1980, na Grã-Bretanha, e expandido para diversos países, inclusive o Brasil. Com inspiração no NPM, foi instaurado, em 1995, o processo de reforma do Estado brasileiro por meio do Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado – MARE, inicialmente, alcançando apenas o poder executivo (Lima, Fraga & Oliveira, 2016).

O NPM, assentado na eficiência e na produtividade mediante o controle gerencial, inspira os modelos de gestão estratégica que chegaram ao judiciário brasileiro por via do Conselho Nacional de Justiça-CNJ, instalado em junho de

⁸ As configurações expostas podem ser conferidas a partir dos organogramas encontrados no sítio do

TRE-PE, no endereço: <http://www.tre-pe.jus.br/o-tre/organogramas/organograma>

2005. A criação do CNJ é fruto da reforma do judiciário, a partir da Emenda Constitucional nº 45, aprovada em dezembro de 2004⁹. Desde então, os órgãos do judiciário passaram a conviver com os conceitos de planejamento estratégico e tudo que encerra essa ideia, como gestão de riscos, gestão do tempo, a concepção de serviço como um negócio, entre outros. Ainda, foram instituídas as metas, o gerenciamento e o monitoramento de programas e projetos. Em que pese as melhorias para a sociedade em geral e para a própria categoria de servidores do judiciário, em face de atos normativos expedidos pelo CNJ, a mudança ocorreu sem um estudo criterioso que levasse em conta a cultura das organizações. Há que se aplaudir a modernização tecnológica, a transparência e o maior acesso à justiça, o combate ao nepotismo, entre outros ganhos. Entretanto, a implantação de modelos oriundos de sociedades tão diversas, com acesso a bens e serviços tão díspares, careceria de um estudo de impacto que levasse em conta a cultura das organizações e mesmo os aspectos mais gerais de cada região que interfere na cultura organizacional.

O TRE-PE está inserido nesse contexto e a maioria dos programas e projetos destinados ao desenvolvimento continuado dos gestores e demais servidores da instituição, nos últimos tempos, por meio dos denominados treinamentos e capacitações, refletem, em sua maioria, as ideias disseminadas a partir do NPM. Além dessa filiação ao ideário do NPM, não se leva em conta a complexidade das organizações nos tempos atuais. Francisco (2017, p. 36), ao discutir sobre essa temática, afirma que “todas essas tentativas de imprimir maior flexibilidade, dinamismo, capacitação e qualidade às organizações (o que, aliás, são suas palavras de ordem), trazem em seu bojo uma visão mecanicista e

simplificadora...”. Ao citar Morin, a autora ressalta que são iniciativas “concebidas segundo o paradigma da Simplicidade”.

E nesse cenário, em meio à complexidade das organizações e tempos atuais, das capacitações e treinamentos surgidos a partir do que a administração moderna denominou de “qualidade total”, o comportamento solidário entre os servidores, marca que se constatava fortemente até a década de 1980 foi, pouco a pouco, ganhando um caráter mais solitário e competitivo. É o que se pode concluir dos depoimentos dos servidores mais antigos que procuraram a Coordenadoria de Atenção à Saúde, nos anos de 2012 e 2013 (antes de iniciar o processo de escuta coletiva), para falar do sofrimento no trabalho.

A criação do Grupo de Estudo Interinstitucional levou em consideração, também, esse aspecto, pois compreendia-se que a modificação no perfil comportamental do servidor do TRE-PE não estaria descolada das transformações no mundo do trabalho em escala global.

Práticas clínicas na instituição e suas ressonâncias

A primeira iniciativa de escuta do sofrimento no trabalho no TRE-PE com a utilização de fundamentos da psicodinâmica do trabalho ocorreu durante os meses de maio a setembro de 2014, em datas acordadas com os gestores e servidores, ainda na fase da análise da demanda. As sessões aconteceram durante uma hora e meia a duas horas, em horário de trabalho, em salas de treinamento do TRE-PE, sem possibilidades de invasão ou escuta de ruídos externos.

A equipe responsável lançou mão, também, de outras referências, uma vez que se tratava de algo novo e se dispunha

⁹ <http://www.cnj.jus.br/sobre-o-cnj/quem-somos-visitas-e-contatos>

de outros recursos, e de conhecimentos construídos a partir de experiências de trabalho com grupos, que poderiam auxiliar no processo. Desse modo, antes de iniciar as escutas, fazia-se sempre um breve trabalho corporal com fundamento na análise bioenergética. O objetivo era o de facilitar a integração e a confiança entre os participantes, e de suavizar as defesas, de maneira a tornar os encontros mais afetivos e efetivos, por compreender que os afetos mobilizados em um “bom encontro”, conforme definido por Espinosa, potencializam os sujeitos para a ação (Espinosa apud Deleuze, 2002).

Na composição do grupo de clínicos, a equipe da Coordenadoria de Atenção à Saúde contou com o apoio de servidores de outras unidades da instituição, uma vez que a escuta clínica do sofrimento no trabalho ocorreu com 14 grupos e não se dispunha, na CAS, de um número de servidores suficiente para ir a campo. O grupo inicialmente responsável por essas escutas se constituiu de quatro servidoras, três da própria CAS e uma da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento-COEDE, ambas as unidades vinculadas à Secretaria de Gestão de Pessoas. Três dessas servidoras com formação em psicologia e experiência de atuação na área, e a quarta com formação em serviço social e experiência de trabalhos com grupos. Contava-se sempre com o apoio de outros servidores da instituição, os quais eram orientados a atuar como observadores. Duas servidoras que atuaram como observadoras tinham, também, formação em psicologia.

Desse modo, foram constituídos dois grupos para atuar, simultaneamente, na escuta do sofrimento no trabalho. Cada grupo era composto por quatro servidores: dois se ocupavam da condução do trabalho durante as escutas e dois funcionavam como observadores, ficando responsáveis, entre outras coisas, pelos registros das sessões. Semanalmente, os servidores que

compuseram os dois grupos faziam uma reunião conjunta e discutiam suas práticas, momento em que os observadores davam *feedback* aos membros do corpo de clínicos que conduziam as sessões. Em seguida, elaboravam-se os memoriais com a participação de todos.

Antes de iniciar as escutas, a equipe da CAS reuniu todo o corpo de gestores da secretaria demandante e esclareceu sobre o trabalho, medida que se fez relevante naquela ocasião, pois não se conhecia a proposta e, dessa forma, a adesão dos gestores se constituiu um passo importante, em face da hierarquia ser um traço marcante da instituição, conforme já referido. Essa experiência, a primeira circunscrita no âmbito da clínica do trabalho no TRE-PE, contou com a adesão de quase a totalidade dos servidores que se encontrava em atividade na secretaria na qual ocorreu a escuta (apenas uma servidora se recusou a participar e outra parte estava de férias). Os 14 grupos foram reunidos em um número de seis a doze participantes, a partir da lotação na unidade de trabalho ou função exercida, totalizando um quantitativo de 85 servidores escutados.

O trabalho de escuta aconteceu em apenas duas sessões, em face de circunstâncias institucionais e técnicas, na ocasião. Na segunda sessão, fez-se a restituição e, em seguida, um terceiro contato se deu com o objetivo de validar os relatórios individualizados, por grupo de servidores, elaborados a partir da análise dos dados produzidos nas duas sessões. Essa análise ficou sob a responsabilidade da equipe da CAS que, utilizando-se dos registros das sessões, trabalhou com o método de Análise de Conteúdo, segundo Laurence Bardin (2011), o que lhe permitiu criar categorias, as quais reuniam as demandas e insatisfações dos servidores agrupadas por similaridades em seus significados. Dessa análise, resultaram os relatórios individualizados dos grupos escutados, os

quais foram compilados em um relatório geral e este foi entregue a secretária demandante que iniciou um trabalho na tentativa de promover melhorias na gestão, com a participação de um coletivo de servidores representativo das unidades escutadas.

Como dados mais recorrentes, produzidos nessa primeira pesquisa, tem-se as seguintes expressões dos servidores ao falarem sobre suas vivências de sofrimento no trabalho (Bezerra et al, 2015): *um sentimento de não ser visto, de não ser reconhecido*. Outros dados relacionados ao tema da organização do trabalho e que também são causas de sofrimento para o servidor foram registrados, quais sejam: *a falta de critérios claros na nomeação dos cargos de gestão e demais cargos/funções comissionadas; a ausência de meritocracia; a sobrecarga de trabalho e a arbitrariedade nas decisões administrativas*. Um outro ponto importante a realçar, nessa pesquisa, diz respeito ao percentual de 85% dos dados se referirem a demandas e insatisfações relativas à organização do trabalho.

O trabalho de escuta clínica do servidor do TRE-PE cresceu em credibilidade e atuação. O grupo da CAS responsável por sua implantação fez dois minicursos em psicodinâmica do trabalho, realizados no próprio TRE-PE, e passou a ser mais requisitado. Esses minicursos foram ministrados por uma especialista na área, contratada pela instituição para essa finalidade. O primeiro foi dirigido apenas aos servidores que compunham o grupo de estudos, porém, o segundo minicurso foi estendido aos gestores da casa.

À medida que o trabalho se tornou mais reconhecido, a equipe responsável passou a ser mais requisitada, tanto pelos gestores quanto pelos demais servidores que chegam com demandas específicas referentes a situações de sofrimento no trabalho, seja de coletivos ou de indivíduos.

Em continuidade ao processo de implantação da clínica do trabalho, a equipe concluiu, em 2017, a escuta clínica em outra secretaria da instituição, dessa vez com a realização de cinco sessões por cada grupo. Um total de 30 servidores participou desse segundo trabalho, dividido em cinco grupos. As escutas foram realizadas sempre por duas servidoras com o auxílio de uma terceira que atuou como observadora e ficou responsável pelos registros das sessões. Nessa experiência, o corpo clínico estava mais apropriado dos pressupostos da psicodinâmica do trabalho e de como realizar os diários de campo, os memoriais, da forma de fazer a restituição e do manejo da clínica.

Durante todo o processo, que envolve a fase da pré-pesquisa, a escuta do sofrimento e o tratamento dos dados da pesquisa, a equipe levou em consideração a sistematização proposta por Mendes e Araújo (2012, pp. 39/64), com as adaptações necessárias, em face do real do trabalho que sempre atravessa o fazer. Desse modo, para a análise dos dados produzidos nessa segunda experiência de pesquisa e intervenção, a equipe trabalhou com a Análise Clínica do Trabalho-ACT. O relatório final se encontra em fase de conclusão para ser validado pelos servidores participantes e, em seguida, encaminhado à gestão da secretaria para, posteriormente, ser enviado à alta gestão, conforme deliberação dos servidores escutados.

Ainda no que diz respeito ao corpo clínico, o TRE-PE investiu em uma formação, ao longo do ano de 2017, conforme já referido, sob a coordenação de uma especialista na área. Essa formação se deu de modo presencial e à distância, por meio de videoconferência, e foi dirigida às servidoras da CAS responsáveis pela implantação da escuta do sofrimento no trabalho e mais um grupo de nove servidores de outras unidades da instituição. O investimento teve como objetivo a ampliação do corpo

de clínicos permanente, com o intuito de consolidar o trabalho e disseminar os pressupostos teóricos e práticos que ancoram a clínica. Além da formação, a contratação da especialista mencionada incluiu a supervisão do trabalho da clínica e a supervisão institucional. A partir da supervisão institucional, a Secretaria de Gestão de Pessoas do TRE-PE resolveu aplicar, para toda a instituição, o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho-PROART (Facas, 2013).

O PROART ficou disponível durante três semanas na página da *intranet* do TRE-PE, no mês de maio de 2017, e pôde ser acessado e preenchido pelo servidor (do quadro efetivo, requisitado ou em exercício de função comissionada), de qualquer localidade do estado de Pernambuco. Esse protocolo, validado psicometricamente, fundamenta-se na psicodinâmica do trabalho e se propõe a investigar a organização do trabalho, o estilo de gestão, o sofrimento patogênico e os danos físicos e psicossociais relacionados ao trabalho. O intuito, ao aplicá-lo, foi o de conhecer os riscos psicossociais a que os servidores estão expostos e quais as unidades em que esses riscos se potencializam. A análise dos resultados ficou sob a responsabilidade de profissionais vinculados ao Grupo de Estudos e Práticas em Clínica, Saúde e Trabalho-GEPSAT e ao Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho-LPCT da Universidade de Brasília.

Após a aplicação do PROART, a equipe da CAS, com a participação dos demais servidores em formação, deu início a criação dos Espaços de Discussão nas zonas eleitorais, começando o trabalho em alguns municípios da região metropolitana do Recife. O objetivo da criação desses espaços foi o de levar os resultados do PROART para os servidores lotados nos cartórios eleitorais, discutindo-os à luz dos principais conceitos da psicodinâmica do

trabalho. Aconteceram dois encontros em cada município, seguidos de supervisão. Após a avaliação positiva da experiência, todo o grupo que encampou o trabalho elaborou um planejamento de execução, com vistas à sua expansão no exercício de 2018.

Novas possibilidades

As novas possibilidades de atuação da clínica do trabalho no TRE-PE devem levar em conta todos os aspectos tratados no presente texto. Tem-se, portanto, as transformações do mundo do trabalho e seus impactos nos órgãos públicos, inclusive a adesão às práticas instituídas no judiciário brasileiro com inspiração no *New Public Management*; o maior ou segundo maior afastamento por doença, em número de dias, recaindo sobre aquelas do grupo F, de acordo com a CID-10; as experiências de escuta do sofrimento no trabalho já realizadas e os resultados da primeira aplicação do PROART.

Nesse cenário, entende-se que a clínica do trabalho pode se constituir como um espaço de resistência para os servidores frente ao sofrimento decorrente da organização do trabalho. Por meio da escuta e da fala compartilhadas poderão emergir reconhecimento, solidariedade, ressignificação do sofrimento, elaborações e deliberações importantes que potencializem os sujeitos para a ação. No antagonismo do que se denominou de gestão estratégica, os espaços de palavra coletivos podem se tornar uma estratégia de prevenção e promoção da saúde mental no trabalho.

De modo particular, o processo de formação de clínicos, ocorrido ao longo do ano de 2017, além fortalecer o trabalho da clínica, contribui para a disseminação dos principais fundamentos que a ancoram. Esses servidores estão vinculados a diversas unidades da

instituição e levam consigo ideias e questões, ou mesmo sugestões, que podem auxiliar a gestão de suas unidades a pensar em processos mais coletivos. A concepção da clínica do trabalho vai na contramão do investimento no individualismo e na competitividade. Desse modo, é possível que, pouco a pouco, pensamentos mais coletivistas e solidários, com paradigmas fundamentados do ponto de vista teórico e prático, se propaguem e se constituam um recurso precioso para o servidor, auxiliando-o no processo de resistência ao adoecimento no trabalho.

Importante registrar, também, uma experiência na clínica, ocorrida em 2017, a partir de estudos acadêmicos desenvolvidos por uma das servidoras que compôs a equipe responsável pela implantação da escuta clínica do sofrimento no trabalho no TRE-PE. Nessa experiência, ocorrida com um grupo de oito servidores, pôde-se articular pressupostos teórico-metodológicos da cartografia com a psicodinâmica do trabalho. O conceito de cartografia, concebido por Deleuze e Guattari (1995), é extraído da geografia e, nas ciências humanas e sociais, se refere a apreensões de uma realidade que se apresenta, levando em conta os acidentes, os atalhos, ou seja, os movimentos decorrentes das transformações das paisagens. Adota o princípio de que o trabalho do cartógrafo se desenha no próprio caminhar, ou seja, na ação, privilegiando a experiência. Nesse percurso, deve-se estar atento às próprias sensações e percepções e, sobretudo, à produção que se extrai do entrelaçamento dos saberes e afetos diversos, corporificados na experiência.

Com base nesses fundamentos, as “pistas do método da cartografia” (Passos, Kastrup e Tedesco, 2014, e Passos, Kastrup e Escóssia, 2015), explicam o processo de incorporação de um fazer cartográfico para o pesquisador que assimila pressupostos da cartografia, resultando em um modo de ser e de agir,

em uma atitude cartográfica que pode estar presente desde a fase da pré-pesquisa ao trabalho de campo, nas etapas propostas pelo método da psicodinâmica do trabalho. Barros e Kastrup (2015, p. 52/75) anunciam em uma das pistas que “cartografar é acompanhar processos”. Nesse caminhar, a atenção se dirige aos vestígios deixados nas mudanças de paisagens e aos atalhos que se deve tomar, ou mesmo desconsiderar, para se chegar em algum lugar. Trata-se de um modo de atuar que se constitui como uma forma de aprendizagem que se dá pela afetabilidade, ou seja, uma aprendizagem que se registra no corpo, se corporifica. Um modo de aprender que demanda uma disponibilidade de escutar o que comunica o silêncio (tanto de si, quanto do outro), os ruídos, os risos, as expressões corporais. Um modo de apreender os sentidos que são comunicados, pautando-se mais pelo sensível e, menos, pelo racional.

Dejours (2011, p. 155) afirma que “para enfrentar a realidade do trabalho, é necessário mobilizar uma inteligência que convoca o corpo todo – inteligência do corpo – e não apenas o funcionamento cognitivo”. Em outro texto, o autor enfatiza que, mesmo se tratando de um trabalho intelectual, “é sempre o corpo o primeiro implicado” (2012, p.26). É a inteligência do corpo que se manifesta e ao fazer isso novos processos de subjetivação se engendram. Para Dejours (2012, p. 30), o corpo referido pela psicodinâmica do trabalho se distingue daquele dos biólogos. Trata-se do que a psicanálise nomeou de corpo erógeno, que vai se constituindo ao longo da vida a partir do corpo biológico: “é um segundo corpo, o corpo no qual moramos, o corpo que se experimenta afetivamente, o corpo no qual está engajada também a relação com o outro...”

Refere-se ao corpo das emoções, dos registros das experiências, da relação com o mundo, enfim, o corpo convocado no trabalhar. Para a cartografia, a

aprendizagem, o fazer também se dão no plano dos afetos, resultado da corporificação da experiência (Passos, Kastrup e Escóssia, 2015). O fazer mobiliza o corpo inteiro, engajado a partir de um conhecimento tácito. Compreende-se, desse modo, que o conhecimento tácito, tal como entende a cartografia, e a inteligência prática, como concebe Dejours, estão imbricados no fazer. Ou seja, o saber-fazer requisita o conhecimento tácito que se manifesta na inteligência prática.

Acredita-se, portanto, que o diálogo com outros saberes pode enriquecer a ação da clínica do trabalho no TRE-PE. Inspirada na clínica dejouriana, ela vai se expandindo a partir de novos estudos na área já produzidos no Brasil e da possibilidade de articulação com pressupostos ancorados em outros fundamentos teóricos-metodológicos, como é o caso da cartografia.

É importante destacar, ainda, que, após quatro anos de estudos consecutivos, novas possibilidades e direcionamentos têm surgido para atuar na instituição. A aplicação do PROART tem se configurado como uma ferramenta importante na priorização da ação da clínica. Ao analisar os resultados da aplicação desse protocolo, pode-se observar quais as unidades que apresentam indicativos de maior risco psicossocial e, assim, ter uma ação preventiva, de maneira a priorizar as situações mais emergentes. Por outro lado, o trabalho da clínica pressupõe algum alinhamento institucional e, ante todo o arsenal de técnicas e manejos extraídos do paradigma que norteou a reforma do judiciário brasileiro, o diálogo com a gestão torna-se fundamental para que os esforços em prol dos coletivos sejam, em alguma medida, defendidos pela organização. Embora se saiba que o trabalho da clínica se dará sempre nas brechas, nos atalhos, nos espaços de passagens não convencionais, dada a sua natureza emancipatória.

Considerações finais

A cada nova pesquisa e intervenção ancorada, principalmente, nos pressupostos da psicodinâmica do trabalho, percebe-se o quanto essa abordagem oferece possibilidades compreensivas e interventivas frente às situações emergentes, em decorrência das transformações do mundo do trabalho. Especialmente, em face de um modelo econômico vigente que precariza o trabalho e estimula a competição, enfraquecendo os coletivos e gerando o que Dejours (2011) denominou de “patologias da solidão”.

A psicodinâmica do trabalho consiste, portanto, em um aporte que ajuda a resistir. Trata-se aqui da resistência no sentido político do termo. E, nessa perspectiva, a resistência se constitui como um trabalho, pois nasce da confrontação com o real e requer uma inteligência prática, uma inteligência astuciosa convocada para lutar. A abertura e a flexibilidade são requisitos essenciais no processo, pois é preciso experimentar caminhos diversos, reconhecendo os atalhos que ajudam no percurso, o que pressupõe uma disposição para acompanhar a cartografia que se desenha a todo momento. Logo, um pensamento crítico constante deve conduzir o caminhar.

Diante dessas reflexões, dos dados e informações aqui expostos, cabe indagar: o que esperar da implantação de um espaço de escuta clínica do sofrimento no trabalho em um órgão público, no contexto contemporâneo, instituído pelos próprios servidores? Aposta-se no investimento cuidadoso e intenso da equipe responsável pela iniciativa, mesmo considerando os tempos difíceis para a classe trabalhadora, tanto no âmbito do serviço privado como do público. Além do investimento constante na formação, a supervisão por especialista na área tem se constituído, como não poderia deixar de

ser, um recurso indispensável no desenvolvimento da clínica.

Acredita-se, portanto, que a clínica do trabalho no TRE-PE pode contribuir na tessitura de novos pontos de rede ou no fortalecimento das redes já existentes, dentro e fora da instituição. A sua legitimação pode significar, ainda, uma abertura da instituição para a escuta do sofrimento dos servidores oriundo da organização do trabalho, reforçando a crença nos ganhos que poderão advir dessa validação. Essas perspectivas referendam a importância do espaço clínico como um recurso valioso diante da possibilidade de interferência nos destinos éticos e políticos do sofrimento no trabalho dos servidores, resultando em uma ação efetiva em direção às medidas de prevenção e de promoção da saúde mental no trabalho.

Referências

- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Trad. de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70.
- Bezerra, M. L. C. A. & Cruz, F. M. L. (2013, novembro). TRE-PE: o olhar do servidor sobre a instituição. *Anais do IV Congresso Brasileiro dos Serviços de Saúde do Poder Judiciário*. Brasília-DF, Brasil (pp. 79/80).
- Bezerra, M. L. C. A., Vale, A. M. S., Lacerda, J., Lima, M. C. A., & Ribeiro, T. C. B. (2015, outubro). Escuta clínica da organização do trabalho dos servidores da Secretaria de Administração do TRE-PE. *Anais do IV Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Manaus-AM, Brasil (pp. 41/42).
- Dejours, C. (2011). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Trad. de Franck Soudant, Selma Lancman e Laerte Idal Szelwar (Orgs.) - Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho e emancipação*. Trad. de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15.
- Deleuze, G. & Guattari, F. (1995). *Mil Platôs: capitalismo e esquizofrenia*. Vol.I. São Paulo: Ed. 34.
- Deleuze G. (2002). *Espinosa: filosofia prática*. Trad. de Daniel Lins e Fabien Pascal Lins. São Paulo: Escuta, 2002.
- Facas, E. P. (2013). Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. Tese de Doutorado, Universidade Barasília – UnB, Brasília, DF, Brasil.
- Francisco, A. L. (2017). *Instituições e Dispositivos Institucionais*. Curitiba: Appris.
- Harvey, D. (2011). *O Enigma do Capital e as crises do capitalismo*. Trad. João Alexandre Peschanski, 1ª ed. São Paulo, SP: Ed. Boitempo.
- Instrução Normativa TRE-PE nº 12, de 4 de julho de 2016. Diário da Justiça Eletrônico do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco nº 132 (2016). Acessado em 15.10.2107. Disponível em <http://sintse.tse.jus.br/documentos/2016/Jul/5/instrucao-normativa-no-12-de-4-de-julho-de-2016>.
- Lei nº 11.416/2006, da Presidência da República. Publicada no DOU de 15.12.2006. Acessado em 15.10.2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03

</ato2004-2006/2006/lei/111416.htm>.

Lima, D. M. da C., Fraga, V. F. & Oliveira, F. B. (2016, Dez). O paradoxo da reforma do Judiciário: embates entre a nova gestão pública e a cultura organizacional do jeitinho. *Rev. Adm. Pública*, vol.50, no.6, pp.893-912. Retirado em 15.10.2017, de: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v50n6/0034-7612-rap-50-06-00893.pdf>.

Mendes, A. M. & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica Psicodinâmica do trabalho: O Sujeito em Ação*. Curitiba: Juruá.

Passos, E., Kastrup V. e Tedesco, S. (Orgs.). *Pistas do método da cartografia: a experiência da pesquisa e o plano comum*- Vol. 2. Porto Alegre: Sulina, 2014.

Passos, E., Kastrup V. e Escóssia, L. da (Orgs.). *Pistas do método da cartografia: pesquisa-intervenção e produção de subjetividade*. Porto Alegre: Sulina, 2015.

Resolução TRE-PE nº 246/2016. Publicada no Diário da Justiça Eletrônico do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco nº 33, de 22 de fevereiro de 2016, pp. 5/7. Acessado em 15.10.2017. Disponível em: <http://www.tre-pe.jus.br/servicos-judiciais/diario-da-justica-eletronico-1>.

Data de submissão: 13/02/2018

Data de aceite: 09/05/2018