

V. 03, N.18 Nov./Dez. 2022

II SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ERGOLOGIA: Atividades em defesa da vida

## UM OLHAR ERGOLÓGICO SOBRE A CELEBRAÇÃO NO TRABALHO NA EXPERIÊNCIA DE TRABALHADORES DO ÂMBITO JUDICIAL.

AN ERGOLOGICAL LOOK AT CELEBRATION AT WORK IN THE EXPERIENCE OF WORKERS IN THE JUDICIAL SPHERE.

UNA MIRADA ERGOLÓGICA A LA CELEBRACIÓN EN EL TRABAJO EN LA EXPERIENCIA DE LOS TRABAJADORES DEL ÁMBITO JUDICIAL.

**Conceição de Maria Lima Oliveira**

Universidade Estadual de Campinas  
<https://orcid.org/0000-0002-1459-6912>

**Sandra Francisca Bezerra Gemma**

Universidade Estadual de Campinas  
<https://orcid.org/0000-0002-8567-157X>

**Resumo:** Neste artigo compartilham-se alguns sentidos da celebração no trabalho, em uma perspectiva ergológica, a partir de entrevistas realizadas com 17 trabalhadores com atuação em equipes multidisciplinares em um tribunal estadual de justiça da região norte do Brasil. 59% dos trabalhadores integravam uma mesma equipe onde a celebração no trabalho emergiu como uma experiência singular e uma atividade de engajamento social ligada à cooperação no trabalho em favor do viver junto dentro e fora do trabalho. Embora a palavra *celebração* não estivesse contida em nenhuma pergunta formulada, apareceu nas verbalizações de todos os trabalhadores quando responderam sobre o relacionamento com os pares, as estratégias coletivas para lidar com as dificuldades e o que causa prazer no trabalho. Todos os participantes indicaram a celebração como fundamental para a ressignificação do espaço de trabalho enquanto lugar de contradições e ambivalências. 80% reforçaram a importância da celebração para o fortalecimento dos vínculos e como um recurso para a construção da saúde. Em relação às práticas de reconhecimento do trabalho, 60% considerou a celebração como oportunidade para a expressão de apreço, admiração e enaltecimento ao outro, ratificando a concepção ergológica de que o trabalho apresenta as singularidades de quem o realiza.

**Palavras-chave:** Sentidos. Celebração. Cooperação. Atividade.

**Abstract:** This article shares some meanings of celebration at work, from an ergological perspective, based on interviews with 17 workers who work in multidisciplinary teams in a state court of justice in the northern region of Brazil. 59% of workers were part of the same team where celebration at work emerged as a unique experience and a social engagement activity linked to cooperation at work in favor of living together inside and outside work. Although the word celebration was not included in any of the questions asked, it appeared in the statements of all workers when they answered about the relationship with peers, collective strategies to deal with difficulties and what causes pleasure at work. All participants indicated the celebration as essential for the re-signification of the workspace as a place of contradictions and ambivalences. 80% reinforced the importance of celebration for strengthening bonds and as a resource for building health. Regarding to work recognition practices, 60% considered the celebration as an opportunity to express appreciation, admiration and praise to others, confirming the ergological concept that work presents the singularities of those who perform it.

2

**Keywords:** Meanings. Celebration. Cooperation. Activity.

**Resumen:** Este artículo comparte algunos significados de la celebración en el trabajo, desde una perspectiva ergológica, a partir de entrevistas con 17 trabajadores que actúan en equipos multidisciplinares en un tribunal estatal de justicia en la región norte de Brasil. El 59% de los trabajadores formaban parte de un mismo equipo donde la celebración en el trabajo surgió como una experiencia única y una actividad de compromiso social ligada a la cooperación en el trabajo a favor de la convivencia dentro y fuera del trabajo. Si bien la palabra celebración no fue incluida en ninguna de las preguntas realizadas, sí apareció en las declaraciones de todos los trabajadores cuando respondieron sobre la relación con los pares, las estrategias colectivas para enfrentar las dificultades y lo que genera placer en el trabajo. Todos los participantes señalaron la celebración como fundamental para la resignificación del espacio de trabajo como lugar de contradicciones y ambivalencias. El 80% reforzó la importancia de la celebración para fortalecer vínculos y como recurso para la construcción de salud. En cuanto a las prácticas de reconocimiento del trabajo, el 60% consideró la celebración como una oportunidad para expresar aprecio, admiración y elogio a los demás, lo que confirma el concepto ergológico de que el trabajo presenta las singularidades de quien lo realiza.

**Palabras-clave:** Significados. Celebración. Cooperación. Actividad.

## INTRODUÇÃO

Enquanto atividade humana criativa e transformadora, o trabalho demanda o engajamento do corpo, dos afetos e das emoções de quem trabalha, engendrando a transformação de si, do outro e do mundo a sua volta. Ele encerra um caráter vivo, dinâmico em sua dimensão individual e

coletiva que se expressa a partir dos debates de normas e valores que os trabalhadores fazem nos diversos contextos laborais diante das resistências do real.

Trata-se também de uma relação social que envolve a dimensão do fazer junto com o outro. Nas palavras de Dejours e Gernet (2011) “trabalhar não é somente produzir, é também viver junto” (DEJOURS; GERNET, 2011, p. 63), pois pressupõe um conjunto complexo de relações entre indivíduos com quem e para quem se trabalha, os quais são únicos e singulares e cujas histórias e experiências de vida também se projetam em seu fazer, em suas atividades.

Schwartz (1998, 2000) afirma que todo trabalho é um uso de si por si e pelos outros nos coletivos de trabalho, ao que ele juntamente com Duc e Durrive (2010) denominam de “dramáticas de uso de si”, denotando que, na perspectiva ergológica, o trabalho é orientado para um destino determinado pelas escolhas feitas pelos trabalhadores. Essas escolhas trazem riscos de diversas naturezas: falhas, dificuldades novas, desagrado, agravo, etc... e impõem aos trabalhadores a necessidade de assumir suas consequências, (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010).

O olhar ergológico concebe a atividade como:

“[...] um impulso de vida, de saúde, sem limite predefinido, que sintetiza, cruza e liga tudo o que se representa separadamente (corpo/espírito; individual/coletivo; fazer/valores; privado/profissional; imposto/ desejado, etc.)” (DURRIVE; SCHWARTZ, 2008, p.23).

Neste sentido a visão ergológica, com foco na atividade de trabalho, considera o trabalho como sendo encontro e debate de valores e reconhece a importância da cooperação como recurso viabilizador da solidariedade, do viver junto no trabalho e do fortalecimento dos coletivos de trabalho.

Wandelli (2012) aponta que o atual modelo de organização do trabalho fragiliza as relações de confiança e solidariedade entre os

trabalhadores e a possibilidade de construção e fortalecimento da identidade através do reconhecimento da contribuição do outro.

Essa diversificação de complexidades presentes nas situações de trabalho promove a construção e a atribuição de sentidos singulares pelos indivíduos e pelos coletivos de trabalho, de modo que o trabalho abriga uma dupla possibilidade para o trabalhador: tanto pode engendrar autorrealização, prazer, engajamento, emancipação como pode acarretar sofrimento, empobrecimento/alienação do sentido de si e do seu fazer, alienação e outros fatores deletérios à saúde física e mental.

Segundo Souza (2021) “para a Ergologia o espaço de trabalho é sempre um meio de cultura, sociabilidade e aprendizagem onde, a cada dia, cada trabalhador vivencia-o de uma forma.” (SOUZA, 2021, p.49).

O trabalho exercido no contexto judicial tal como em outras organizações/instituições, é marcado por determinantes históricas e culturais que em muito reproduzem as relações sociais e de classe dominantes no meio social. Wandelli (2015) esclarece que “a cultura jurídica, é certo, tem seu desenvolvimento próprio, mas não se isola dos influxos filosóficos, econômicos e políticos do seu tempo” (WANDELLI, 2015, p.57).

Isso posto, a fim de fornecer uma visão panorâmica acerca da ambiência cultural da instituição judicial contemporânea, pode-se elencar algumas de suas marcas principais (aparentes ou subterrâneas) que, embora estejam passando por um processo de paulatina transformação, ainda persistem e compõem uma espécie de mescla com seus opostos deontológicos, sendo elas: hierarquização, lógica adversarial, formalismo, primado da eficiência, dentre outras.

Sem enveredar em um detalhamento que extrapole o objetivo destas considerações gerais, pode-se dizer que a hierarquização se baseia no legado de autoridade/mando e poder. A lógica adversarial refere-se à ênfase no conflito, no litígio, no confronto em contraposição a uma postura dialogal, cooperativa, compositiva e consensualista. O formalismo remonta à ritualidade, ao cerimonialismo que perpassa as relações interpessoais e a

produção documental. O primado da eficiência é uma das marcas da feição neoliberal do modelo gerencialista ora presente nos tribunais.

Nos diversos espaços de trabalho da justiça brasileira, tanto na esfera cível como criminal, há equipes multidisciplinares compostas por trabalhadores com formações profissionais diferentes, atuando em áreas com particularidades bem específicas (família, infância e juventude, violência doméstica e familiar contra a mulher, crimes contra crianças e adolescentes, dentre outras).

5

## MÉTODOS

Em acato ao pressuposto ergológico de trabalho como atividade humana que demanda o compromisso de “ir ver o trabalho de perto” (DURAFFOURG; DUC; DURRIVE, 2010), entre janeiro e março de 2021, em um dos sete tribunais estaduais de justiça da região norte do Brasil, foi realizada a coleta de dados empíricos de uma pesquisa panorâmica intitulada “Os significados e a complexidade do trabalho em equipes multidisciplinares na cena jurídica contemporânea”, da qual participaram 17 trabalhadores com atuação em equipes multidisciplinares e 2 gestores dessas equipes.

As equipes multidisciplinares cujo trabalho é focalizado na pesquisa, são aquelas compostas por assistentes sociais, pedagogos e psicólogos que integram serviços de apoio direto aos juízes e que executam, dentre outras atividades, estudos/perícias técnicas em processos judiciais da esfera cível sobre temas ligados às áreas de família e infância e juventude. São consideradas como áreas de apoio direto com base no artigo 2º da Resolução nº 219/2016 do Conselho Nacional de Justiça que classifica como áreas de apoio direto à atividade judicante setores com competência para impulsionar diretamente a tramitação de processo judicial, tais como: (...) setores de perícia (contábil, médica, de serviço social e de psicologia), arquivo.

Por se tratar de um estudo sobre a natureza e os significados de experiências vividas pelos trabalhadores adotou-se como metodologia de investigação a pesquisa qualitativa, uma vez que esta favorece a apreensão dos aspectos subjetivos e relacionais e a participação dos sujeitos envolvidos.

Os procedimentos de coleta de dados efetivamente adotados foram: análise de documentos e de dados afeitos ao conteúdo e às normas do trabalho, levantamento bibliográfico de obras relacionadas ao trabalho dos sujeitos da pesquisa e entrevistas semiestruturadas.

As entrevistas com os 17 trabalhadores com atuação em equipes multidisciplinares foram realizadas com o apoio de um roteiro base contendo 38 questões, distribuídas nos seguintes temas: contexto de trabalho (15 questões), emoções no trabalho (8 questões), multi/interdisciplinaridade (6 questões), saúde e doença (5 questões) e teletrabalho na pandemia (4 questões).

A realização das entrevistas com os 2 gestores contou com o apoio de um roteiro base composto por 8 questões relacionadas ao contexto (6 questões) e à contribuição do trabalho em equipes multidisciplinares (2 questões).

Todas as entrevistas foram realizadas ao longo do período agudo da pandemia de Covid-19, razão pela qual 74% delas ocorreram remotamente (com o uso de tecnologias da informação e comunicação – plataformas *google meet*(13) e *zoom*(1)) e somente 26% delas ocorreram presencialmente.

Em um primeiro momento as entrevistas foram transcritas em formato de texto (Word) e em seguida, a fim de visualizar panoramicamente possíveis padrões de repetição de palavras, adotou-se a técnica de leitura flutuante. Na sequência, através de um movimento de leitura e releitura das entrevistas procedeu-se à identificação de “unidades de significação/sentido”, que foram posteriormente agrupadas em categorias através do emprego da metodologia de análise de conteúdo, com base em Bardin (2011).

Em um segundo momento optou-se pela elaboração de planilhas analíticas (Excel) onde os dados coligidos nas entrevistas foram dispostos e agrupados panoramicamente e por temas e categorias conceituais identificadas na análise de conteúdo.

No que concerne aos trabalhadores participantes, 59% deles eram integrantes de uma mesma equipe multidisciplinar. Em meio a complexidade e singularidade das situações vivenciadas em seu contexto laboral, nesse coletivo emergiu, de forma destacada, um fenômeno social/relacional específico: a celebração no trabalho ligada à cooperação.

Segundo o Dicionário Michaelis On-line (2015), vem do latim *celebratio* a base etimológica da palavra *celebração*, que em uma definição simples e direta pode ser entendida como *ato ou efeito de celebrar, comemoração, colaboração*, abarcando também o sentido de *enaltecimento público, louvação*.

Para os fins deste artigo a celebração no trabalho é compreendida como uma vivência interpessoal, dinâmica, de enriquecimento das subjetividades de quem trabalha em conjunto com outros, podendo também se converter em um recurso estratégico defensivo para a construção e defesa da saúde mental dos trabalhadores.

Mas, o que, como e com que periodicidade celebram esses trabalhadores?

Os relatos colhidos nas entrevistas indicam que o celebrar da equipe se desenvolve em função de datas comemorativas civis (aniversários dos integrantes, Carnaval, Dia da Mulher, Dia das Mães, festa junina) e religiosas (Páscoa, Círio de Nazaré, Natal), sendo essa uma atividade no trabalho e do trabalho em torno da qual há na equipe uma adesão espontânea, porém coordenada por alguns integrantes.

Compreende-se, então, a celebração no trabalho também como uma atividade de engajamento, um esforço (in)consciente para compor reservas de alternativas para a ação laboral, um mecanismo para a fruição de um meio ambiente de trabalho que favoreça o próprio desenvolvimento

do trabalho, um movimento em favor da vida, um reforçador do bom convívio no contexto laboral.

Ela também se revelou como oportunidade de fluidez e apreciação de talentos diferentes e habilidades que revelam qualidades do ser e das experiências vividas pelos trabalhadores.

Souza (2021) reforça esta ideia citando Schwartz: “toda atividade de trabalho é sempre, em algum grau, [...] experiência e encontro” (SCHWARTZ, 2000 apud OLIVEIRA, 2021) entre a história de vida do trabalhador e a relação com o trabalho.

8

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

À luz da abordagem ergológica apresentam-se aqui reflexões relativas aos sentidos da celebração no trabalho ligada à cooperação e ao fortalecimento do coletivo de trabalho na experiência dos 10 trabalhadores com atuação em equipes multidisciplinares entrevistados.

### MENÇÃO ESPONTÂNEA (NÃO GUIADA)

Embora a palavra *celebração* não estivesse contida em nenhuma das 38 perguntas formuladas, ela apareceu direta ou indiretamente nas verbalizações de todos os trabalhadores quando responderam sobre: o relacionamento com os pares, as estratégias coletivas para lidar com as dificuldades do trabalho e o que causa prazer no trabalho.

Os vocábulos e expressões mais utilizados nas menções indiretas à celebração foram: “*a gente faz festa por tudo*”, “*nos confraternizamos*”, “*comemoramos*” e “*nossas festinhas são marcos de comunhão*” e “*gostamos de festejar*”.

As respostas sobre o que causa prazer no trabalho reforçaram o lugar da celebração no trabalho para o fortalecimento dos vínculos e para a

dinâmica do reconhecimento, uma vez que gera oportunidade para a expressão de apreço, admiração e enaltecimento ao outro.

Por meio deste achado empírico pode-se inferir o quanto a celebração no trabalho pode favorecer a estruturação subjetiva, pois perpassa o viver junto no trabalho e transcende a ideia de sociabilidade à medida que, mesmo inconscientemente, se torna uma espécie de vetor de engajamento e de apreciação da atividade realizada também em uma dimensão estética.

Delineia-se assim uma relação entre a celebração, a cooperação no trabalho, a apreciação do fazer do outro e do outro em si e as práticas de reconhecimento do trabalho.

### **COLETIVO DE TRABALHO X CELEBRAÇÃO X COOPERAÇÃO NO TRABALHO**

Na pesquisa, a conexão entre celebração e cooperação no trabalho foi marcadamente preponderante nas questões que abordaram os temas: contexto de trabalho (relacionamento com os pares) emoções no trabalho (especificamente através da pergunta: *o que lhe causa prazer no trabalho?*) e multi/interdisciplinaridade no trabalhar.

As perguntas sobre multi/interdisciplinaridade foram em sua totalidade respondidas com uma implícita alusão à categoria enriquecimento das experiências e das subjetividades pelo trabalhar junto, favorecendo o debate de valores e o engajamento coletivo.

Percebe-se, assim, que para além das atividades delineadas pelas normas antecedentes, a cooperação forneceu motivação à celebração que a reforçou à medida que se constituiu em um dispositivo de vivência solidária e colaborativa no próprio processo de operacionalização dos eventos de celebração.

Nesse sentido, todos os participantes indicaram a celebração no trabalho como um recurso para o robustecimento da convivência e

ressignificação do próprio espaço de trabalho enquanto lugar de contradições e ambivalências

## **CELEBRAÇÃO E SAÚDE PSÍQUICA**

Essa conexão foi mais perceptível nas respostas às questões sobre o tema emoções no trabalho, notadamente acerca do sofrimento e das estratégias individuais e coletivas de enfrentamento das dificuldades.

Ao abordarem o que fazem coletivamente para lidar com elementos promotores de sofrimento, dada a natureza do trabalho, as pressões experimentadas e as dramáticas dos usos de si envolvidas, as respostas dos trabalhadores apontaram como principais ações: fazer reuniões, produzir documentos expondo problemas e requerendo providências, fingir que nada estava acontecendo e reforçar a convivência.

Nesse sentido, 59% dos trabalhadores indicaram a celebração no trabalho como um recurso para robustecimento dos vínculos, ressignificação do próprio espaço de trabalho e de defesa da saúde mental.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A perspectiva ergológica considera o trabalho enquanto atividade humana que manifesta o humano nas relações entre indivíduos com quem e para quem se trabalha. Eles são únicos e singulares e suas histórias e experiências de vida, bem como seus valores, também se projetam em seu fazer, em suas atividades.

Este estudo permitiu a apreensão de alguns sentidos sobre a celebração ligada à cooperação no trabalho na experiência dos trabalhadores que dele participaram em um tempo-lugar específico, marcado por singularidades dos indivíduos e do coletivo de trabalho.

Os dados coligidos desaconselham qualquer generalização, pois a celebração se trata de uma vivência singular de um coletivo que emergiu

em uma pesquisa onde o tema celebração nem estava sendo inquirido. Nesse norte, ela é uma singularidade daquele coletivo.

Mostra-se pertinente, contudo, observar o modo como a conexão entre a cooperação e a celebração alimentam e reforçam o viver junto no trabalho e inclusive fora dele, pois os laços de solidariedade no trabalho criam pontes para a sociabilidade fora do trabalho, conforme revelaram os participantes do estudo.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. São Paulo, SP: Edições 70, 2011.

BRASIL. Resolução nº 219, de 26 de abril de 2016. Dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo grau e dá outras providências. **Conselho Nacional de Justiça**. Brasília, DF, 27 abr. 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2274>. Acesso em: 19 set. 2022.

COOPERAÇÃO. In **DICIONÁRIO Michaelis On-line**. 2015. Recuperado de <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=a3ke>. Acesso em: 15 jul. 2022.

DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLLI, Pedro; SOBOL, Lis Andrea (Orgs.), **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade** (pp. 61-70). São Paulo, SP: Atlas, 2011.

DURRIVE, Louis; SCHWARTZ, Yves. Revisões temáticas: glossário da Ergologia. **Laboreal**, v.4, n.1, p.23-28, 2008.

OLIVEIRA, Maria das Graças; VERÍSSIMO, Mariana; SENA, Eni. Profissão Professora: da universidade ao trabalho na escola pública. In: VERÍSSIMO, Mariana; OLIVEIRA, Maria das Graças; SILVA, Jurandir; SENA, Eni (Orgs.), **Dramáticas dos usos de si na sala de aula: abordagem ergológica ou o ponto de vista da atividade**. Curitiba: CRV, 2021. p.81-95.

SCHWARTZ, Yves. Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. **Educação & Sociedade**, Campinas, v.19, n.65, p.101-140, dez. 1998.

SCHWARTZ, Yves. Trabalho e uso de si. **Pro-Posições**, São Paulo, v.1, n.5, p.34-50, jul. 2000a.

SCHWARTZ, Yves. *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*. Toulouse. Octarès. Éditions. 2000b.

SCHWARTZ, Yves; DUC, Marcelle; DURRIVE, Louis. O homem, o mercado e a cidade. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (Org.). **Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 2.ed. Niterói: EdUFF, 2010a. p.247-273.

SOUZA, Odiliana. Ergologia: alguns conceitos introdutórios. In: VERÍSSIMO, Mariana; OLIVEIRA, Maria das Graças; SILVA, Jurandir; SENA, Eni (Orgs.), *Dramáticas dos usos de si na sala de aula: abordagem ergológica ou o ponto de vista da atividade*. Curitiba: CRV, 2021. p.45-62.

WANDELLI, Leonardo. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo, SP: LTr, 2012.

WANDELLI, Leonardo. A efetividade do processo sob o impacto das políticas de gestão judiciária e do novo CPC. in **Processo do Trabalho** (Coleção Repercussões do Novo CPC, Vol. 4). Salvador: Juspodivm, 2015.