



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO/FACULDADE DE DIREITO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM SEGURANÇA PÚBLICA, JUSTIÇA E  
CIDADANIA**

**JOSEVAL DE JESUS SANTOS**

**ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA  
AVALIADORES CONTRA AS VIOLÊNCIAS  
RELACIONADAS AO TRABALHO EM SALVADOR-BA**

Salvador, BA

2022

**JOSEVAL DE JESUS SANTOS**

**ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA  
AVALIADORES CONTRA AS VIOLÊNCIAS  
RELACIONADAS AO TRABALHO EM SALVADOR-BA**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Segurança Pública, Justiça e Cidadania, da Escola de Administração/Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do título de Mestre em Segurança Pública.

Orientador: Prof. Dr. Adriano Oliveira Sampaio  
Coorientadora: Profa. Dra. Ivete Maria Santos

Salvador, BA

2022

Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S237 Santos, Joseval de Jesus  
Estratégias defensivas dos oficiais de justiça avaliadores contra as violências relacionadas ao trabalho em Salvador-Ba / por Joseval de Jesus Santos. – 2022.  
86 f.

Orientador: Prof. Dr. Adriano Oliveira Sampaio.  
Coorientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ivete Maria Santos Oliveira.  
Dissertação (Mestrado Profissional) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito; Universidade Federal da Bahia – Escola de Administração, Salvador, 2022.

1. Oficiais de justiça. 2. Oficiais de justiça - Defesa - Aspectos estratégicos. 3. Violência no ambiente de trabalho. 4. Oficiais de justiça - Crimes contra. I. Sampaio, Adriano Oliveira. II. Oliveira, Ivete Maria Santos. III. Universidade Federal da Bahia - Faculdade de Direito. IV. Universidade Federal da Bahia – Escola de Administração. V. Título.

CDD – 347.016

**JOSEVAL DE JESUS SANTOS**

**ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA  
AVALIADORES CONTRA AS VIOLÊNCIAS  
RELACIONADAS AO TRABALHO EM SALVADOR-BA**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do grau de Mestre em Segurança Pública, Justiça e Cidadania, da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, na Área de Concentração: Segurança Pública, Linha de Pesquisa: Criminalidade e Vitimização, aprovada em 26 de agosto de 2022.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Adriano Oliveira Sampaio – Orientador  
Doutor em Comunicação e Culturas Contemporâneas  
Universidade Federal da Bahia

---

Ivete Maria Santos Oliveira – Coorientadora  
Doutora em Saúde Pública  
Universidade Federal da Bahia

---

Odilza Lines de Almeida  
Doutora em Saúde Pública  
Universidade Federal da Bahia

---

Ruy Aguiar Dias  
Doutor em Filosofia e Ciências da Educação  
Universidade do Estado da Bahia

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a meus familiares, pelo amor e carinho, sem os quais eu jamais conseguiria prosseguir a minha caminhada.

Aos amigos, que sempre estiveram disponíveis quando necessitei bater às suas portas.

Aos colegas do curso, especialmente aos servidores da justiça, pelo companheirismo, acalanto e lealdade que sempre demonstraram ter durante todo o período do Mestrado.

À professora Dra. Ivete Santos, minha Coorientadora, pelas frutíferas conversas e pelas indicações de leituras que aguçaram ainda mais em mim o interesse em aprofundar meus conhecimentos sobre o tema.

Ao meu orientador, Professor Dr. Adriano Sampaio, que desde o primeiro momento acreditou na possibilidade da construção desta pesquisa e sempre se mostrou disponível a me orientar da melhor maneira possível.

Aos professores do Programa, aos técnicos-administrativos e a todos aqueles que encontrei durante a minha caminhada no Mestrado e que, de alguma forma, auxiliaram-me nesse percurso.

Especialmente agradeço à categoria dos Oficiais de Justiça Avaliadores da cidade de Salvador, sobretudo àqueles que se dispuseram a participar desta pesquisa e que alimentam a esperança de um cotidiano de trabalho livre de todas as formas de violência.

A alienação seria, talvez, a etapa necessária e primeira, da qual falamos, a propósito da sujeição do corpo. A organização do trabalho aí aparece como veículo de vontade de um outro, a tal ponto poderoso que, no fim, o trabalhador se sente habitado pelo estranho.

Christophe Dejours

SANTOS, Joseval de Jesus. **Estratégias defensivas dos Oficiais de Justiça Avaliadores contra as violências relacionadas ao trabalho em Salvador-BA**. 2022. 86 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Segurança Pública, Justiça e Cidadania). Escola de Administração/Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2022.

## RESUMO

Esta dissertação é resultado de uma investigação sobre as estratégias defensivas utilizadas pelos Oficiais de Justiça Avaliadores para o enfrentamento das violências relacionadas ao trabalho na cidade de Salvador-BA. A literatura nacional aponta que os Oficiais de Justiça estão sujeitos a diversas formas de violência em sua atuação profissional, em virtude de exercerem atividades externas, bem como por lidarem com matérias complexas de diversas ordens, sejam elas cíveis, criminais, de família, entre outras. Como suporte teórico, recorremos aos estudos relacionados à psicodinâmica do trabalho, que abordam os meios de defesas físicas ou psicológicas que os trabalhadores utilizam diante dos riscos no âmbito laboral. Desenvolvemos uma pesquisa de abordagem qualitativa, de cunho descritivo, baseada em entrevistas individuais semiestruturadas realizadas com seis Oficiais de Justiça Avaliadores vinculados à Central de Mandados de Salvador, e que exercem suas atividades nas diferentes áreas da cidade, sendo três do sexo feminino e três do sexo masculino. Para interpretar os dados fizemos uso da técnica de análise de conteúdos do tipo temática. Os resultados apontam que os Oficiais de Justiça Avaliadores da cidade de Salvador estão sujeitos a diversos tipos de violências relacionadas ao trabalho, que derivam tanto de atos da parte, de atos de terceiros e/ou de ações da própria administração. Constatamos ainda que, diante desse quadro, são utilizadas pelos trabalhadores algumas estratégias defensivas individuais ou coletivas, cujo objetivo é permitir que o trabalho seja realizado a contento, apesar das adversidades. Verificamos que tais estratégias são mobilizadas no planejamento de diligências, durante a sua realização, bem como nos momentos em que o profissional está fora do horário de trabalho. A pesquisa aponta para a necessidade da criação de medidas que tenham por objetivo eliminar, senão minimizar, as violências relacionadas ao trabalho e seus efeitos sobre a saúde física e mental dos Oficiais de Justiça que atuam na capital baiana.

**Palavras-chave:** Oficial de Justiça Avaliador; Violências relacionadas ao trabalho; Estratégias defensivas.

SANTOS, Joseval de Jesus. **Defensive strategies of Judicial Assessors Against work-related violence in Salvador-BA**. 2022. 86 f. Dissertation (Professional Master in Public Safety, Justice and Citizenship). School of Administration/Law School, Federal University of Bahia, Salvador, 2022.

### **ABSTRACT**

This dissertation is the result of an investigation into protection strategies adopted by the probation officers of work-related violence in the city of Salvador-BA. The national literature points out that Justice Officers are subject to different forms of violence in their work, due to their external activities, as well as for dealing with complex matters of different kinds, whether criminal, family, among others. As theoretical support, we resort to studies related to the psychodynamics of work, which address the physical or psychological means of defense to which workers resort to the risks of work. We developed a qualitative, descriptive research, based on semi-structured individual interviews, carried out with six Assessor Justice Officers linked to the Central de Mandados de Salvador and who carry out their activities in different areas of the city, three of them female and three of them male. For data analysis, we used the thematic Content Analysis technique. The results indicate that Salvador's Justice Officers are subject to different types of violence related to work, which derive from both acts of the party, acts of third parties and/or actions of the administration itself. We also found that, in view of this situation, some individual or collective defensive strategies are used by workers, whose objective is to allow the work to be carried out satisfactorily, despite the adversities. We verified that such strategies are mobilized in the planning of diligences, during their execution, as well as in the moments when the professional is out of working hours. The research points to the need to create preventive measures in order to minimize work-related violence and its effects on the physical and mental health of Justice Officers who work in the Bahian capital.

**Keywords:** Judicial Assessors Against; Work-related violence; Defensive strategies.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACS	Agente Comunitário de Saúde
CCM	Central de Cumprimento de Mandados
CF	Constituição Federal
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPC	Código de Processo Civil
CPP	Código de Processo Penal
EPI	Equipamento de Proteção Individual
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
LOJ	Lei de Organização Judiciária do Estado
OCT	Organização Científica do Trabalho
OJ	Oficial de Justiça Avaliador
OMS	Organização Mundial da Saúde
RMS	Região Metropolitana de Salvador
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TJBA	Tribunal de Justiça do Estado da Bahia

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
2	<b>AS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO E O CAMPO DE ATUAÇÃO DO OFICIAL DE JUSTIÇA</b> .....	14
2.1	Violências e trabalho: apontamentos .....	14
2.2	Violências relacionadas ao trabalho do OJ .....	20
2.3	Os riscos do trabalho e o uso de estratégias defensivas .....	22
2.4	Percurso metodológico .....	24
2.5	A coleta de dados .....	26
2.6	A análise dos dados .....	28
3	<b>O OFICIAL DE JUSTIÇA AVALIADOR E A SUA ATUAÇÃO EM SALVADOR</b> .....	31
3.1	A atuação do OJ em Salvador .....	33
3.1.1	Problemas relacionados à atuação institucional .....	39
3.1.2	Tensões decorrentes da atuação profissional .....	42
3.1.3	Formas de violências relacionadas ao trabalho do OJ em Salvador .....	45
3.1.3.1	As violências relacionadas aos atos das partes .....	46
3.1.3.2	As violências relacionadas a atos de terceiros.....	49
4	<b>ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DO OFICIAL DE JUSTIÇA CONTRA AS VIOLÊNCIAS RELACIONADAS AO TRABALHO EM SALVADOR</b> .....	53
4.1	Estratégias atitudinais concretas .....	54
4.1.1	Defesas que antecedem o cumprimento das diligências .....	54
4.1.1.1	Defesas preventivas durante o cumprimento das diligências .....	57
4.1.2	Estratégias defensivas para repelir violências iminentes ou atuais .....	60
4.1.3	Estratégias compensatórias utilizadas fora do local de trabalho .....	63
4.2	Estratégias defensivas simbólicas .....	65
4.2.1	Negação, racionalização .....	65
4.2.2	Estratégias defensivas através das representações sociais .....	70
5	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	74
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	79
	<b>APÊNDICES</b> .....	82
	<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS</b> .....	83
	<b>APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO</b> .....	85

## 1 INTRODUÇÃO

Os Oficiais de Justiça Avaliadores (OJs) são servidores que fazem parte do quadro dos analistas do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (TJBA), tendo suas principais atribuições definidas no Código de Processo Civil de 2015 (CPC), no Código de Processo Penal (CPP) e na Lei de Organização Judiciária do Estado (LOJ). Cabe ao Oficial de Justiça, entre outras coisas, auxiliar o Juiz no andamento dos processos e efetuar o cumprimento de ordens judiciais, como citações, intimações, buscas e apreensões de pessoas e coisas, ordens de despejo, penhoras e avaliações de bens.

Acompanhando o movimento de informatização do sistema de justiça, bem como buscando uma atuação mais eficiente no cumprimento das ordens judiciais, o TJBA, através da Corregedoria de Justiça, implantou uma Central de Cumprimento de Mandados (CCM) na cidade de Salvador, capital da Bahia. Nesse novo modelo, os Oficiais deixaram de ser vinculados a uma Vara Judicial específica e passaram a ser lotados em uma central, onde os mandados são distribuídos proporcionalmente entre os profissionais existentes.

Durante o treinamento para a implantação da CCM, do qual me fiz presente na condição de ouvinte, muitas demandas foram apontadas pelos OJs, no que diz respeito aos problemas existentes para a realização do trabalho. Entre outras coisas, os pleitos se referiam à dificuldade para cumprir as ordens, à elaboração das certidões, à impressão do mandado, à adaptação ao novo sistema informatizado e à incongruência entre o que está determinado na lei e a realidade prática da atuação profissional. Era notória a angústia por parte dos agentes quanto a essas questões.

No entanto, o que mais chamou a atenção deste pesquisador foram os relatos sobre as violências a que estão expostos os profissionais no exercício laboral, especialmente no que se refere ao cumprimento dos mandados criminais. Os relatos faziam referência tanto ao temor da agressão – que poderia advir do destinatário da ordem que, insatisfeito com o teor do mandado, reagiria de forma hostil – quanto à violência explícita que assola a cidade, já que os Oficiais realizam um trabalho externo e muitas vezes se deslocam para os diferentes bairros.

A partir dessas vivências, surgiu o interesse em investigar a atuação dos agentes na capital baiana, atentando-se para as violências presentes no cotidiano de trabalho desses profissionais. Assim, esta pesquisa se propôs a responder a seguinte questão de partida: Quais as estratégias defensivas que os Oficiais de Justiça Avaliadores do TJBA fazem uso para o enfrentamento das violências relacionadas ao trabalho em Salvador?

O OJ faz o elo entre o Sistema de Justiça e a população. De nada adiantaria o pronunciamento judicial se não houvesse um profissional para dar efetividade à ordem nele emanada. Assim, a minha atuação como Oficial de Justiça Avaliador na Comarca de Salvador, desde o ano de 2008, foi fundamental para a escolha da presente questão de pesquisa. Partilho com os colegas de profissão das angústias por eles expostas durante as entrevistas, haja vista que não houve um debate aprofundado sobre as violências relacionadas ao trabalho dessa categoria profissional durante o processo de implantação da CCM na capital do estado.

Destaca-se também que, apesar de ser um importante ator na efetivação do acesso da população à justiça, ainda são poucos os estudos científicos voltados a compreender o cotidiano de trabalho dos agentes no Brasil e, mais especificamente, as violências a que estes profissionais estão submetidos no âmbito laboral. Também é importante mencionar a lacuna existente sobre pesquisas voltadas a compreender o universo do OJ na prestação jurisdicional em Salvador, principalmente no tocante às violências relacionadas ao trabalho.

Nas buscas realizadas nas plataformas de divulgação de produções científicas não foi identificado nenhum estudo cujo objetivo é compreender a realidade de trabalho do Oficial no estado da Bahia. Cabe salientar que, no Brasil, ainda são poucas as pesquisas que pautam o cotidiano de trabalho desse servidor da justiça, encontrando-se apenas algumas pesquisas acadêmicas realizadas no Rio Grande do Sul e em Minas Gerais que abordam indiretamente o tema da violência relacionada ao trabalho. Ainda assim, não foi possível identificar pesquisas dedicadas ao estudo das estratégias defensivas a que recorrem os agentes para o enfrentamento das violências no exercício da profissão.

Portanto, é possível mencionar a relevância social da pesquisa aqui desenvolvida, uma vez que as violências se fazem presentes no cotidiano de trabalho dos OJs e têm refletido negativamente na saúde física e mental desses trabalhadores, conforme vêm apontando as poucas pesquisas que se dedicaram a compreender de forma mais apurada o dia a dia de trabalho desses profissionais. Logo, a análise proposta aqui busca suprir a ausência de pesquisas voltadas para a questão mencionada, bem como poderá contribuir para a elaboração de políticas voltadas à melhoria das condições de trabalho desses profissionais e, conseqüentemente, para a efetivação do acesso à justiça.

O estudo teve como objetivo geral investigar as estratégias utilizadas pelos Oficiais de Justiça Avaliadores para lidarem com as violências no seu cotidiano de trabalho na cidade de Salvador. Especificamente, buscou-se: 1) Descrever as atividades desenvolvidas pelos

Oficiais de Justiça na capital baiana; 2) Caracterizar os principais problemas vivenciados por esses agentes no cotidiano do dever funcional e; 3) Identificar e analisar as estratégias defensivas as quais esses profissionais recorrem para o enfrentamento das violências relacionadas ao trabalho.

A dissertação está organizada em quatro capítulos. O Capítulo II, intitulado “As violências no trabalho e o campo de atuação do Oficial de Justiça”, traz uma revisão da literatura que discute o conceito de violência de uma forma mais abrangente e, em seguida, aborda a relação entre esse tema e trabalho. Posteriormente, realiza-se uma abordagem sobre a opção metodológica adotada, para então fazer uma descrição dos procedimentos utilizados na coleta de dados. Por fim, é apresentada uma discussão sobre a técnica de análise de dados empregada, bem como são delineados os caminhos metodológicos percorridos para se chegar às categorias conceituais finais.

No Capítulo III, nomeado “O Oficial de Justiça avaliador e a sua atuação em Salvador”, a preocupação foi descrever a atuação dos agentes em Salvador e as suas atribuições legais. De início, foi desenvolvida uma breve descrição sobre a geografia da cidade. Em seguida, foi abordado como está organizado o trabalho do OJ, destacando-se os principais problemas enfrentados pela categoria profissional, a exemplo dos diferentes tipos de violência vivenciados, as tensões geradas pela organização do trabalho e a omissão institucional.

No Capítulo IV, “Estratégias defensivas do oficial de justiça contra as violências relacionadas ao trabalho em Salvador” são descritas e analisadas as estratégias utilizadas pelos Oficiais na capital baiana para o enfrentamento das violências presentes no cotidiano laboral. Nesta parte do trabalho são abordadas as categorias conceituais elaboradas a partir das entrevistas semiestruturadas.

Por último, nas Considerações Finais, faz-se um apanhado geral da dissertação, como também são realizadas reflexões sobre as maneiras de superar os problemas vivenciados pelos OJs no desenvolvimento do seu trabalho na capital do estado, especialmente no tocante à questão das violências relacionada ao trabalho. Por fim, é dada uma atenção para as possibilidades futuras de realização de estudos proporcionados por esta pesquisa.

## **2 AS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO E O CAMPO DE ATUAÇÃO DO OFICIAL DE JUSTIÇA**

### **2.1 Violências e trabalho: apontamentos**

Antes de adentrar a discussão sobre a relação entre as diversas violências e trabalho, faz-se necessário elencar as compreensões correntes acerca da violência. De antemão, é possível advertir que esse é um tema que tem ganhado muito espaço no campo da Saúde Pública. Em um nível global, é possível destacar o conceito proposto pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que considera a violência como:

O uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha grande possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2002, p. 5).

Nessa acepção, merece destaque o elemento “intencionalidade”, haja vista que, para ser considerado como violento, o ato deve ser dirigido a causar dano, ou seja, lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação. Também interessa atentar para os meios pelos quais a violência é cometida, a saber: a força física ou o poder, real ou ameaça. Ainda, a definição aponta quem são os sujeitos, ou seja, quem pratica e quem sofre o ato violento, podendo ser uma violência interpessoal, bem como aquela praticada contra um grupo, ou ainda a violência autoinfligida, em que vítima e agressor se confundem.

Outra dimensão relevante de ser observada é que, de acordo com essa concepção, não existe, necessariamente, a obrigação de que ocorra o dano efetivo, bastando apenas que aconteça a probabilidade de sofrê-lo. Esse aspecto ainda aponta para o fenômeno da violência como um acontecimento não estático, o que implica a ideia de processo, ou seja, um ato que efetivamente não provoca um dano na ocasião do acontecimento, mas pode acarretar um resultado danoso em um momento futuro e se perpetuar no tempo.

Atenta à complexidade do tema, a OMS (2002) ainda, na tentativa de construir uma concepção mais precisa, destaca algumas tipologias desenvolvidas no meio científico acerca do fenômeno da violência. De início, são identificadas três grandes categorias que levam em consideração as características de quem comete ato violento: 1) violência dirigida a si mesmo; 2) violência interpessoal e; 3) violência coletiva.

Conforme a OMS (2002), a partir dessas categorias mais abrangentes é possível identificar algumas subcategorias, dentre as quais, a violência social, a política e a econômica, que são manifestações da violência coletiva; a violência física, sexual e psicológica, envolvendo privação ou negligência que, de acordo com a natureza dos atos, são subcategorias do tipo de violência interpessoal.

No plano nacional, também no campo da Saúde Pública, é possível destacar os trabalhos desenvolvidos por Minayo e Souza (1998). Segundo as autoras, a violência é um fenômeno muito complexo, multicausal, que varia em função do contexto espaço-temporal em que se manifesta. Para as pesquisadoras, qualquer tentativa de conceituação da violência deve levar em consideração a sua complexidade, polissemia e as controvérsias que existem em torno dela.

[...] dizemos que a violência consiste em ações humanas de indivíduos, grupos, classes, nações que ocasionam a morte de outros seres humanos ou que afetam sua integridade física, moral, mental ou espiritual. Na verdade, só se pode falar de violências, pois se trata de uma realidade plural, diferenciada, cujas especificidades necessitam ser conhecidas. (MINAYO; SOUZA, 1998, p. 514).

Esta é uma concepção que considera a violência a partir dos seus agentes, sejam eles o indivíduo, os grupos e até mesmo as nações. Segundo as autoras, além causar a morte ou atingir a integridade física e mental, o ato violento também pode atingir a espiritualidade do indivíduo, bem como de uma coletividade. Cabe ainda mencionar que o conceito ora apresentado faz referência à polissemia do fenômeno da violência, propondo o uso do termo no plural, ou seja, “violências” em vez de “violência”, como adotado neste trabalho.

As violências nem sempre se manifestam de uma maneira explícita, e é nesse sentido que Bourdieu (1989) faz referência ao conceito de violência simbólica. Ela é implícita e por isso não encontra resistência por parte daquele a quem se dirige, pois não é identificada como tal. Nesses termos, o sujeito dominado age conforme os interesses do dominador, por acreditar que são legítimos, e não se percebe como sendo um agente paciente de um ato violento.

O poder simbólico, poder subordinado, é uma forma transformada, quer dizer, irreconhecível, transfigurada e legitimada, das outras formas de poder: só se pode passar para além da alternativa dos modelos energéticos que descrevem as relações sociais como relações de força e dos modelos cibernéticos que fazem delas relações de comunicação, na condição de se descreverem as leis de transformação que regem a transmutação das

diferentes espécies de capital em capital simbólico e, em especial, o trabalho de dissimulação e de transfiguração (numa palavra, de eufemização) que garante uma verdadeira transubstanciação força fazendo ignorar-reconhecer a violência que elas encerram objetivamente e transformando-as assim em poder simbólico, capaz de produzir efeitos reais sem dispêndio aparente de energia. (BOURDIEU, 1989, p. 15).

Para além das formas específicas, a violência simbólica resulta de uma espécie de poder que é validado pela comunicação que está implicada nas relações sociais de dominação e se constitui a partir de contornos sutis, subjacentes às relações sociais tidas como naturais, e se apresenta através da dissimulação ou mesmo da transfiguração da força, o que faz com que seja ignorada. A violência simbólica é encoberta e produz os mesmos efeitos daquela praticada com o uso da força, sem, no entanto, depender de tamanho esforço.

A relação entre violências e trabalho tem suas raízes em tempos mais longínquos. Uma pesquisa sobre a etimologia da palavra permitiu identificar que o vocábulo “trabalho” é uma derivação do verbo “trabalhar”, que do latim vulgar e corresponde a *tripaliāre*, o qual é interpretado como torturar, e possui raiz no latim tardio, *tripalium*, em referência a um artefato de tortura usado pelos antigos romanos para castigar os réus ou condenados. Nesse sentido, é possível afirmar que, desde os primórdios da Roma Antiga, trabalho e violência estiveram intimamente correlacionados.

Neves *et al.* (2018) afirmam que as concepções de trabalho resultam de um processo de criação histórica, no qual o desenvolvimento e a propagação de cada uma delas são concomitantes à evolução dos modos e relações de produção, à organização da sociedade como um todo e às formas de conhecimento humano. Os autores destacam que a criação de cada concepção de trabalho se associa a interesses econômicos, ideológicos e políticos. Assim, ao longo do tempo, diferentes formas de trabalho foram sendo adotadas, a exemplo da escravidão, da servidão e, finalmente, do trabalho assalariado.

De acordo com Dejours (1992), o modo de produção capitalista fez surgir uma forma de exploração dos trabalhadores a que Marx compreendia como alienação. Para o autor, a alienação consiste na tolerância graduada, segundo os trabalhadores de uma organização do trabalho, que vai contra os seus desejos, suas necessidades e sua saúde. Esse é um procedimento que vem a cada dia mais sendo intensificado nas relações de trabalho, a ponto de se falar em uma separação total entre o homem e o produto do seu trabalho.

As mudanças provocadas pela Organização Científica do Trabalho (OCT) intensificaram ainda mais esse processo, segundo Dejours (1992), que aponta que o advento do trabalho taylorizado provocou a divisão dos homens, compartimentados pela nova

hierarquia consideravelmente inchada. Nas palavras do autor, “o homem no trabalho, artesão, desapareceu para dar à luz a um aborto” (DEJOURS, 1992, p. 39). Nessa mesma linha de pensamento, Seligmann (1994) afirma que, em suas diferentes fases de desenvolvimento tecnológico, o trabalho vem sendo marcado pelo aprofundamento da separação entre a sua concepção (planejamento) e a sua execução.

O trabalho taylorizado engendra, definitivamente, mais divisões entre indivíduos do que pontos de união. Mesmo se eles partilham coletivamente da vivência local de trabalho, do barulho, da cadência e da disciplina, o fato é que, pela própria estrutura desta organização do trabalho, os operários são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às violências da produtividade. (DEJOURS, 1992, p. 39).

Diante de tudo isso, é possível afirmar que existe uma dificuldade em se conceituar a relação entre violências e trabalho, devido à variedade de atitudes que ocorrem no ambiente laboral e que podem ser consideradas violentas. Esse problema se aprofunda ainda mais quando se leva em consideração que, talvez de modo geral, a vinculação entre trabalho e as diversas violências esteja mais associada ao campo do simbólico, onde a relação de poder entre dominador e dominado está camuflada, conforme apontou Bourdieu (1989).

Assim, o cruzamento entre violências e trabalho é, portanto, um conceito aberto que necessita de um esforço amplo para delimitar e extrair as características que possam traduzir com mais precisão a sua essência. Uma das maneiras encontradas na literatura para dar conta dessa questão é a utilização da expressão “violência no trabalho”.

Santos Júnior e Dias (2004) asseveram que não há um consenso sobre o conceito de violência no trabalho, seja no que se refere aos atos que podem ser classificados como violentos, seja no que diz respeito aos trabalhadores e à abrangência que se deve dar ao ambiente laboral. Os autores identificaram que uma das maneiras de classificar as violências no trabalho é levando em consideração as pessoas implicadas e as relações entre elas. Assim, tem-se: a violência externa, onde o indivíduo que pratica o ato não tem relação com a vítima; a praticada por clientes/pacientes, onde existe algum tipo de vínculo entre os indivíduos e; a violência interna, em que o agressor tem alguma ligação com o trabalho.

Por sua vez, Campos e Pierantoni (2010), com base em Curbow (2001), apontam que, na tentativa de contornar as dificuldades decorrentes da diversidade das formas de violência e da multiplicidade de seus determinantes, alguns modelos propõem diferentes níveis de condicionantes da violência no trabalho, conforme se verifica a seguir:

O modelo de Curbow (2001) [...] coloca seu foco na interação entre o trabalhador e o agressor. Esta, por sua vez, é representada em sua articulação com múltiplos níveis de determinação, com ênfase para o nível organizacional. O modelo é proposto para o setor saúde e representa o tipo de interação apontado como mais frequentemente relacionado às violências neste contexto, envolvendo trabalhador e cliente, paciente ou usuário, contudo, a autora ressalta que este pode ser também aplicado para eventos envolvendo colegas de trabalho. (CAMPOS; PIERANTONI, 2010, p. 89).

Oliveira e Nunes (2008), por seu turno, afirmam que comumente na literatura voltada à saúde do trabalhador é possível verificar o uso de expressões como “violência no trabalho”, “violência ocupacional” ou “violência do trabalho”, o que tem gerado, segundo os autores, uma dificuldade ainda maior em se chegar a uma definição. É nesse sentido que se propõe o conceito de violência relacionada ao trabalho, pois é

[...] considerada como toda ação voluntária de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo que venha a causar danos físicos ou psicológicos, ocorrida no ambiente de trabalho, ou que envolva relações estabelecidas no trabalho ou atividades concernentes ao trabalho. Também se considera violência relacionada ao trabalho toda forma de privação e infração de princípios fundamentais e direitos trabalhistas e previdenciários; a negligência em relação às condições de trabalho; e a omissão de cuidados, socorro e solidariedade diante de algum infortúnio, caracterizados pela naturalização da morte e do adoecimento relacionados ao trabalho. (OLIVEIRA; NUNES, 2008, p. 30).

Tal concepção indica um grande avanço nas discussões afeitas à relação entre violências e trabalho. O primeiro deles é o de abranger todos os tipos de ambientes laborais, sejam eles o chão de uma fábrica, a administração pública, ou mesmo a rua, no caso daqueles profissionais que exercem atividade externamente. Outro ponto importante é que essa conceituação também abrange as violências sofridas fora do local de trabalho, mas que têm relação com a atividade laboral exercida pelo indivíduo.

Destaca-se ainda nessa concepção uma preocupação com as ações e omissões das instituições na negação de direitos trabalhistas e previdenciários fundamentais e com as más condições de trabalho, com a naturalização da morte, a falta de cuidado e o adoecimento relacionado ao trabalho. Um dos méritos dessa concepção reside, justamente, em retirar o foco apenas da violência interpessoal, destacando o que se poderia chamar de violência institucional. Segue um quadro com a tipologia de violência relacionada ao trabalho, proposta por Oliveira e Nunes (2008):

Quadro 1 – Violências relacionadas ao trabalho

Violência nas relações de trabalho	Situações de conversão da autoridade em relação hierárquica de desigualdade (autoritarismo nas relações de trabalho), explícitas em agressões físicas, repreensões, constrangimentos e humilhações de superiores hierárquicos para com seus subordinados, com fins de dominação, exploração e opressão, tratando o ser humano não como sujeito, mas como coisa.
Violência na organização do trabalho	Quando o modo como é organizado o trabalho (divisão do trabalho; controle de ritmo e produtividade; modo operatório; contrato e jornada de trabalho; rotatividade da força de trabalho; sistema de gestão de segurança e saúde) coloca os trabalhadores em situações de risco à saúde.
Violência nas condições de trabalho	Quando as condições de trabalho são insalubres e inseguras, expondo o trabalhador a riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos ou de acidentes.
Violência de resistência	Ações dos trabalhadores em resposta às violências relacionadas ao trabalho, tanto com a finalidade de amenizar os esforços no trabalho e torná-lo factível, como para manifestar a resistência política ao poder e controle gerenciais.
Violência de delinquência	Atos socialmente identificados como criminosos, realizados por pessoas externas ao trabalho, internas ou que tenham alguma relação com o trabalho.
Violência simbólica	Quando os trabalhadores são tratados como “cidadãos de segunda categoria”, seja pela cor da pele, pela baixa escolaridade, pela ausência de qualificação profissional, por serem trabalhadores informais, ou por um estigma associado à determinada categoria profissional.

Fonte: Oliveira e Nunes (2008).

De acordo com Bispo (2011), a violência nas relações de trabalho pode assumir variadas formas, frequentemente sobrepostas, podendo ser física ou não física. Ao citar Noronha (2000), a autora aponta que as principais formas de violências relacionadas ao trabalho são o assédio moral e as agressões físicas no atendimento ao público, até os roubos e sequestros, podendo variar conforme a atividade desenvolvida pela instituição a que está vinculado o profissional.

Enfim, adota-se nesta pesquisa a conceituação proposta por Oliveira e Nunes (2008) de “violência relacionada ao trabalho”, por ser mais abrangente e mais eficiente para englobar as variadas formas de violência que ocorrem no âmbito laboral, em ambientes fechados ou abertos. Cabe mencionar ainda que essa concepção abarca as violências que ocorrem fora âmbito laboral, mas que acontecem em função dele. Por fim, destacam-se nessa concepção as violências praticadas pelas instituições contra os trabalhadores, o que permite incluir também outras formas, para além da violência interpessoal. Assim, o termo aqui será utilizado no plural, por ser mais representativo das diversas violências identificadas ao longo da pesquisa.

## 2.2 Violências relacionadas ao trabalho do OJ

Cabe nesse momento abordar os estudos voltados à compreensão das violências no cotidiano de trabalho dos Oficiais de Justiça. No Brasil, destaca-se o estudo empírico de Merlo *et al.* (2012), que analisaram os fatores que causam danos à saúde do OJ Federal na cidade de Porto Alegre-RS. A pesquisa foi encomendada pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça Federais e teve como alvo compreender os elementos que acarretam adoecimento nesses profissionais. Trata-se de um estudo interdisciplinar que abarca as áreas de Psicologia e Administração. Optou-se pelo uso combinado de duas metodologias, uma quantitativa e outra qualitativa. Os resultados da pesquisa indicaram que “muitas vezes, a execução de um mandado pode demorar horas, ou mesmo dias, e coloca os oficiais em situações embaraçosas, perigosas e, muitas vezes, insalubres” (MERLO *et al.*, 2012, p. 107).

Percebe-se, a partir do excerto, que a atividade exercida pelo agente é marcada por um conjunto tensões. A primeira delas diz respeito ao tempo longo que pode ser despendido pelo profissional para cumprir a diligência. Além disso, há referência às situações identificadas como “embaraçosas”, as quais permitem supor que, na maioria das vezes, o profissional lida diariamente com casos conflitantes na execução do seu ofício. Por fim, destacam-se as ocorrências que expõem o servidor a situações perigosas e insalubres, haja vista que, além de lidar com temas de diversas ordens, sejam eles criminais ou cíveis, os Agentes ainda precisam adentrar em territórios desconhecidos.

No que se refere à questão da insalubridade e do perigo, a referida pesquisa identificou variadas formas de violência a que estão sujeitos os OJs na cidade de Porto Alegre, no cotidiano da sua atividade laboral. Conforme os dados, 65,7% dos profissionais analisados sofreram algum tipo de acidente ou agressão, 81,7% se sentiram ameaçados e 18,8% foram efetivamente agredidos no exercício da função, enquanto que 63,8% tiveram bens danificados e 38,8%, tiveram bens roubados quando cumpriam seu trabalho.

Atenta-se que a probabilidade de sofrer uma violência, ou seja, a ameaça, foi a forma de agressão mais vivenciada pelos profissionais da cidade de Porto Alegre, o que sugere um alto nível de estresse vivenciado pelos trabalhadores. Além disso, destaca-se o elevado índice dos trabalhadores que efetivamente sofreram algum tipo de agressão, sem deixar de mencionar os casos em que os profissionais tiveram seus bens pessoais levados ou danificados. Assim, agressões físicas e psicológicas e danos ao patrimônio são alguns dos

tipos de violências relacionadas ao trabalho sofridas pelos Oficiais na capital do Rio Grande do Sul.

A partir desses achados, é possível afirmar que essa categoria profissional é um grupo de trabalhadores que, em virtude da atividade que exercem, está sujeito a tipos muito específicos de violência. Em uma análise mais acurada dos dados, conclui-se que na maioria das vezes as violências sofridas pelos Oficiais são veladas, ou seja, são violências simbólicas, na acepção de Bourdieu (1989). São micro violências que, apesar de, muitas vezes, não acarretarem danos físicos, acabam por abalar o sistema psíquico desses profissionais, demandando deles a utilização de estratégias defensivas, individuais ou coletivas, para lidar com as situações. Tal tipo de violência, muitas vezes, é negligenciado pela instituição a qual o trabalhador está vinculado, conforme se pode depreender do trecho: “Nos relatos desses trabalhadores, é possível perceber que, para a instituição, a questão da violência a que estão expostos é considerada algo inerente à própria atividade. Há uma tendência à banalização, quase a uma ‘naturalização’” (MERLO *et al.*, 2012, p. 107).

Sob essa ótica, além de lidarem com as variadas formas de violências relacionadas ao trabalho, esses profissionais ainda estão sujeitos à omissão institucional no que se refere à criação de medidas tendentes a minimizar ou até mesmo eliminar os efeitos da violência. A pesquisa realizada por Merlo *et al.* (2012), na cidade de Porto Alegre, denota uma negligência por parte dos órgãos a que são vinculados os profissionais, no tocante às violências vivenciadas por eles. Existe, portanto, uma cultura de naturalização e banalização da questão, conforme se pode analisar.

Os estudos ainda sugerem que além da violência efetiva, os OJs também estão sujeitos a uma espécie de violência em potencial. Essa é uma constatação efetivada por Mendonça *et al.* (2018) que, apoiando-se no conceito proposto pela OMS (2002), identificaram a probabilidade de sofrer violências como elementos causadores de danos entre os Oficiais. Merlo *et al.* (2012) também mencionam a ameaça de violência como um dos fatores geradores de danos psíquicos nos Oficiais da cidade de Porto Alegre.

O trabalho realizado por Machado (2016), através de uma abordagem qualitativa, analisou os fatores causadores de estresse entre os Oficiais de Justiça Avaliadores Federais de Minas Gerais. A coleta de dados ocorreu por meio de questionários e a análise se deu através de modelos teóricos desenvolvidos por Zile (2005). Dentre os resultados, constatou-se que 73,9% dos profissionais afirmaram já terem sofrido ameaça/violência/agressão verbal no exercício da função. A pesquisa reforça ainda mais a confirmação de que o cotidiano de

trabalho dos agentes é marcado por variadas formas de violência e que isso tem afetado negativamente a saúde mental desses trabalhadores. Cabe destacar que nesse estudo o alto índice de profissionais que foram vítimas de algum tipo de violência durante o trabalho beira quase a totalidade dos entrevistados. Nessa investigação, destacam-se as agressões verbais, que não haviam sido mencionadas nos estudos anteriormente analisados.

No campo da Psicologia merece destaque a pesquisa desenvolvida por Pereira (2005), cujo objetivo foi analisar a mobilização das emoções no exercício profissional dos Oficiais de Justiça, visando oferecer subsídios à melhoria de suas condições de trabalho. O estudo partiu de uma abordagem qualitativa e demonstrou que a organização do trabalho dos Oficiais é mediada não só pelas condições estruturais do sistema judiciário (volume de serviço, prazos, deficiência de recursos, entre outras), mas também pela qualidade emocional dos contatos interpessoais estabelecidos durante o cumprimento dos mandados. Nesse sentido, ao se reportar a este último aspecto, a pesquisa amplia ainda mais o rol das violências a que esses profissionais podem estar expostos.

Conforme já foi mencionado, o trabalho do OJ é marcado por situações conflitantes, que muitas vezes englobam maneiras sutis de violências, sejam elas interpessoais ou até mesmo institucionais. Cabe destacar que estas últimas se manifestam através do volume de serviço, dos prazos e da deficiência dos recursos, da omissão e da desvalorização profissional, conforme apontou o estudo de Pereira (2005).

### **2.3 Os riscos do trabalho e o uso de estratégias defensivas**

Segundo Dejours (1992), algumas categorias profissionais são expostas a riscos relacionados à integridade física. Diante dessa situação, são implementadas medidas de segurança que, na maioria das vezes, não eliminam completamente o perigo, seja devido à limitação de investimentos necessários, seja porque a intempérie ou suas manifestações são mal conhecidas. Esse risco que não é completamente eliminado, afirma o autor, passa a ser assumido individualmente pelo trabalhador, originando o sentimento de medo.

Contra este medo e a impressão dolorosa de que deve ser, bem ou mal, assumida individualmente os trabalhadores elaboram defesas específicas. Quando são muito eficazes, praticamente não se encontra nenhum traço de medo no discurso do trabalhador. Assim, para estudá-la, é preciso procurar pelos sinais indiretos que são justamente esses sistemas defensivos. (DEJOURS, 1992, p. 65).

Nesse sentido, os trabalhadores são obrigados a lidar individualmente com o medo que é reflexo de uma ineficácia parcial ou total das medidas de proteção, passando a elaborar defesas específicas. Dejours (1992) denominou esse mecanismo de defesa como “ideologias defensivas” ou “sistemas de defesas”, por dizer respeito a toda uma coletividade, como é o caso de uma categoria profissional. Segundo esse pensamento, as ideologias defensivas têm a função de mascarar os riscos decorrentes da organização do trabalho.

Seligmann (1994), por sua vez, aponta que nos estudos realizados junto aos trabalhadores industriais, esperava-se que nas situações de perigo evidente emergisse uma considerável ansiedade, em decorrência da ameaça à integridade física e à própria vida a que se expunham os operários, ou até mesmo um medo intenso e explícito. Ocorre que, segundo a autora, não foi isso que se verificou e, embora o medo ainda existisse, ele havia sido ocultado da própria consciência, através de mecanismos de defesa que permitiam ao trabalhador conviver com o perigo e até mesmo suportar outras experiências penosas.

Assim, para Seligmann (1994), emprega-se o termo “defesa”, no sentido de defesa contra o sofrimento, que é realizada através de mecanismos psicológicos ou condutas. Em suas palavras, “As defesas psicológicas surgem num *continuum* que vai do nível inconsciente ao consciente” (p. 232).

Conforme Dejours (1992), as ideologias defensivas possuem algumas características que permitem identificá-las, a saber: têm função de mascarar uma ansiedade; está no nível da ideologia defensiva, enquanto defesas elaboradas por um grupo social particular que se deve procurar uma especificidade; dirigem-se a lutar contra um perigo e um risco real; para ser operatória, precisam da participação de todos os interessados; para ser funcional, devem ser dotadas de certa coerência e sempre têm caráter vital, fundamental e necessário.

Um exemplo de defesa psicológica apontado por Seligmann (1994) é a negação da realidade, que ocorre nas situações em que o indivíduo vivencia um sentimento de impotência diante de situações ameaçadoras. Outro exemplo de defesa assinalado pela autora é a repressão, que consiste na exclusão dos pensamentos relacionados aos impulsos ou sentimentos perturbadores da consciência. Mais um mecanismo de defesa psicológico elencado pela pesquisadora é a racionalização, onde o indivíduo exerce uma atividade intelectual para ocultar de si constatações dolorosas.

Buscas realizadas nas bases de dados voltadas à divulgação de pesquisas científicas não permitiram identificar publicações que abordassem as estratégias defensivas coletivas ou individuais utilizadas pelos Oficiais para o enfrentamento das violências relacionadas ao

trabalho, seja no plano nacional, regional ou local. Diante dessa lacuna, buscaram-se por pesquisas que tivessem como objeto de estudo categorias profissionais que vivenciam condições de trabalho análogas àquelas experienciadas pelos Oficiais.

É nesse sentido que se resolveu utilizar como referência os estudos Bispo (2011), que, no campo da Saúde Coletiva, ao analisar a vitimização dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) no cotidiano da atuação profissional na cidade de Salvador, buscou investigar as estratégias de defesa as quais essa categoria profissional recorre. O cotidiano de trabalho dos ACSs possui algumas semelhanças com o dos OJs, seja no que diz respeito à forma de realização do trabalho, já que as duas categorias se dirigem às residências das pessoas no cumprimento do dever funcional das atividades, seja pelas violências relacionadas ao trabalho experimentadas por ambos os conjuntos de profissionais.

Bispo (2011) constatou que, diante das tensões geradas pelas situações de violências explícitas vivenciadas pelos ACSs na capital baiana, durante o cotidiano de trabalho, são utilizadas algumas estratégias defensivas. Segundo a autora, em um contexto de violências evidentes, na tentativa de garantir condições de circulação e possibilidade de desenvolvimento de suas atividades laborais, o ACS estabelece defesas individuais e coletivas que permitem lidar com os riscos gerados pelo trabalho.

Dentre as estratégias individuais identificadas pela autora estão: a realização de trabalho em dupla; a não utilização de vestimentas que modelem o corpo para evitar assédio sexual; a esquivas de transitar em determinadas áreas em alguns horários e dias da semana; o uso de alguns macetes, ou seja, comportamentos aprendidos com as experiências anteriores; a suspensão das atividades em dias de agitação do tráfico; a troca de informações entre o profissional e a comunidade; o uso de atitudes enérgicas e pontuais, entre outras. Como defesa coletiva identificada pela autora está a adoção de uma postura masculinizada pelas profissionais do sexo feminino.

## **2.4 Percurso metodológico**

Este estudo, cuja abordagem se insere no âmbito da pesquisa qualitativa, tem como objeto as interações sociais cotidianas dos Oficiais de Justiça na esfera da sua atuação profissional na capital da Bahia. Conforme Bauer, Gaskell e Allum (2000), na pesquisa social o interesse está na maneira como as pessoas espontaneamente se expressam e falam sobre o que é importante para elas e como elas pensam sobre suas ações e as dos outros.

O principal interesse dos pesquisadores qualitativos é na tipificação da variedade de representações das pessoas no seu mundo vivencial. As maneiras como as pessoas se relacionam com os objetos no seu mundo vivencial, sua relação sujeito-objeto, e observada através de conceitos tais como opiniões, atitudes, sentimentos, explicações, estereótipos, crenças, identidades, ideologias, discurso, cosmovisões, hábitos e práticas. (BAUER; AARTS, 2000, p. 57).

Destaca-se uma adequação entre a abordagem aqui proposta e os objetivos desta pesquisa, uma vez que, ao imergir no cotidiano de trabalho do agente para identificar e analisar as estratégias defensivas por eles utilizadas diante das violências relacionadas ao trabalho, em Salvador, busca-se entender, justamente, as suas opiniões, atitudes, sentimentos, explicações, estereótipos, crenças, identidades, ideologias, discursos, cosmovisões, hábitos e práticas, como destacam os autores Bauer e Aarts (2000).

Por sua vez, Goffman (1988, 1989) oferece contribuições importantes para a apreensão do universo social. Ao se dedicar à compreensão dos atores sociais em suas interações cotidianas, Goffman (1989) desenvolveu um arcabouço teórico bastante sofisticado com vistas a compreender as ações humanas. Apropriando-se de conceitos da Dramaturgia, o autor propôs a análise da realidade social sob a ótica de um grande palco onde os indivíduos são os atores que estão a todo o momento representando papéis sociais para uma determinada plateia.

Nesse sentido, a casa onde o indivíduo reside, a igreja, o local de trabalho, ou seja, qualquer espaço onde ocorra a interação social e no qual o sujeito se encontre na situação de tentar transmitir uma imagem de si para um expectador é considerado palco onde o indivíduo representa diferentes papéis sociais. Ao considerar as pessoas durante suas interações cotidianas, de maneira semelhante a uma representação teatral, o autor traz uma importante contribuição para os estudos da sociedade, desenvolvendo conceitos que ajudam a compreender a realidade social e que se mostram úteis aos objetivos propostos nesta pesquisa.

Nas análises realizadas por Goffman (1989), a realidade social constitui um grande palco. Nele é possível encontrar o elenco, a fachada, os bastidores, a plateia e o cenário. Nesse caso, a prática cotidiana dos OJs em diferentes áreas da capital da Bahia será encarada como uma dramatização composta pela equipe, representada pelo Oficial e todo o aparato judicial no qual ele se insere; a plateia, representada pelo público atendido; o cenário, representado pelos diferentes locais onde o profissional atua; os bastidores, diz respeito ao momento de preparação da atuação e; a fachada, que corresponde à apresentação/atuação do profissional diante da plateia.

## 2.5 A coleta de dados

No estudo da realidade social, o pesquisador qualitativo pode lançar mão de uma série de técnicas de coleta de dados, a exemplo da observação participante, da entrevista em grupo, da entrevista individual, entre outras. A proposta inicial desta pesquisa era utilizar três técnicas de coleta de dados conjuntamente, haja vista a complexidade da análise do seu objeto. Porém, devido às medidas de distanciamento impostas pelas autoridades sanitárias para o enfrentamento da pandemia da Covid-19, optou-se pela entrevista individual.

O emprego da entrevista qualitativa para mapear e compreender o mundo da vida dos respondentes é o ponto de entrada para o cientista social que introduz, então, esquemas interpretativos para compreender as narrativas dos atores em termos mais conceituais e abstratos, muitas vezes em relação a outras observações. A entrevista qualitativa, pois, fornece os dados básicos para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre os atores sociais e sua situação. (GASKELL, 2000, p. 65).

Ainda sobre a entrevista, para Gaskell (2000) é fundamental investir tempo e esforço na construção de um tópico guia que é planejado para dar conta dos fins e objetivos da pesquisa, que se baseia na combinação entre uma leitura crítica da literatura apropriada e um reconhecimento do campo. Durante o desenvolvimento desta pesquisa, o tópico guia passou por algumas adaptações, devido ao fato de a realidade social ser muito dinâmica.

Nesse sentido, construiu-se um roteiro de entrevista<sup>1</sup> que foi dividido em quatro tópicos interdependentes. No primeiro, foram elencadas questões mais genéricas que dizem respeito às atividades desenvolvidas pelos Oficiais de Justiça em Salvador, com o intuito de levantar informações preliminares sobre o objeto de estudo e preparar o terreno para a fase posterior. Foi uma etapa relevante para a investigação, pois permitiu uma aproximação entre o pesquisador e os entrevistados, estabelecendo-se um vínculo de confiança entre ambos.

O segundo tópico foi composto de questões que tratam do objeto da pesquisa de maneira indireta. A intenção nessa ocasião foi permitir que os entrevistados falassem sobre os temas da pesquisa de uma forma mais livre e aberta, valorizando-se muito a espontaneidade de cada um deles. Embora as respostas apresentadas nesta fase não tratem diretamente da temática, elas foram muito importantes para o desenvolvimento das fases posteriores, pois permitiram realizar possíveis adaptações do roteiro à especificidade de cada entrevistado.

---

<sup>1</sup> O roteiro da entrevista se encontra no item APÊNDICE A.

O terceiro e o quarto itens do roteiro de entrevistas foram compostos de questões mais diretamente relacionadas com o objeto de estudo da pesquisa. Assim, os temas desses tópicos tinham o intuito de trazer à tona as principais formas de violências vivenciadas pelos OJs no cotidiano do cumprimento do dever funcional, bem como as estratégias defensivas por eles utilizadas para o enfrentamento de tais violências.

A amostra foi composta por seis Oficiais que exercem atividade nos diferentes bairros da capital baiana, três do sexo masculino e três do sexo feminino. A escolha se deu a partir da técnica da bola de neve que, segundo Vinuto (2014), é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. De acordo com a autora, primeiro se lança mão de informantes-chave, nomeados de “sementes”, a fim de localizar, dentro da população geral, algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa. Em seguida, solicita-se que as pessoas recomendadas pelas “sementes” indiquem novos contatos com as características desejadas, a partir de sua própria rede pessoal, e assim sucessivamente.

Dessa forma, escolheu-se de maneira aleatória o primeiro entrevistado, que funcionou como informante-chave, o qual indicou o seguinte, e assim sucessivamente até chegar ao número necessário para elucidar a questão levantada. O tamanho da amostra foi determinado a partir do método da saturação dos dados, situação em que, de acordo com Vinuto (2014), os informantes não trarão mais informações novas ao quadro de análise. Assim sendo, as entrevistas foram realizadas até o ponto em que não surgiram mais novas variáveis, segundo o olhar subjetivo do pesquisador.

Nesse momento, na medida do possível, atentou-se para a diversidade da amostra. Assim, a seleção dos entrevistados levou em consideração algumas características individuais dos profissionais. Um dos primeiros critérios de seleção foi o sexo dos entrevistados, ou seja, foram contempladas de forma igualitária pessoas do sexo masculino e feminino. Também se atentou para o tempo de exercício na função, a idade, a religião, a cor da pele, a área de formação e o local de atuação, o que permitiu chegar a um resultado o mais próximo possível da realidade prática.

Cabe mencionar que os nomes dos atores foram substituídos por números no corpo do texto, como forma de preservar o sigilo da fonte, conforme acordado entre o pesquisador e os entrevistados, na ocasião da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)<sup>2</sup>, anteriormente à realização das entrevistas. Essa atitude se justifica pelo fato de se resguardar a identidade do entrevistado, bem como preservar a harmonia nas suas relações de

---

<sup>2</sup> O modelo do TCLE usado nesta pesquisa se encontra no APÊNDICE B.

trabalho, uma vez que os conteúdos das entrevistas tocam em questões sensíveis atinentes ao desenvolvimento das atividades laborais e à integridade física e moral do profissional.

Vale destacar que, devido à ocorrência da pandemia da Covid-19, as entrevistas foram realizadas através de chamadas de vídeos por meio da plataforma *Google Meet* e do aplicativo *WhatsApp*. Com o consentimento dos participantes, os diálogos foram gravados, transcritos e, em seguida, foi aplicada a técnica de análise de conteúdos de Bardin (2011), que será descrita no item a seguir.

## **2.6 A análise dos dados**

A apreciação dos dados foi feita por meio da análise de conteúdo do tipo temática, que é um instrumento metodológico apropriado à pesquisa qualitativa. No entendimento de Bardin (2011), a análise de conteúdo possibilita a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção dos conteúdos de uma mensagem. Essa técnica de análise é composta por diferentes fases interdependentes entre si, cujo produto final é a elaboração de categorias conceituais que visam explicar a realidade a partir dos conteúdos das mensagens.

Após a transcrição dos diálogos, iniciou-se a primeira etapa da análise de conteúdo, a pré-análise, que “é a fase de organização propriamente dita” (BARDIN, 2011, p. 95). Esse momento da pesquisa se consistiu na escolha dos conteúdos que foram objeto das análises posteriores. A seleção desse material obedeceu a algumas normas de validade indicadas por Bardin (2011), como: exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência. Nessa etapa também foram definidos os objetivos e elaborados alguns indicadores que serviram de base para a interpretação final.

É importante mencionar que essa etapa não seguiu uma sequência cronológica, uma vez que o estabelecimento dos objetivos e a elaboração dos indicadores para a interpretação final dependeram muito de uma análise prévia dos conteúdos feita por meio de um processo denominado de “leitura flutuante” (BARDIN, 2011, p. 96), que consistiu em uma pré-análise do material e no estabelecimento de alguns referentes. Essa fase ocorreu de uma maneira cíclica, fazendo-se necessário, em alguns momentos, retornar ao ponto de partida.

O segundo passo consistiu na codificação, “processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidade, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes do conteúdo” (HOLSTI, 1969 *apud* BARDIN, 2011, p. 103). Ou seja, após o processo de leitura flutuante, realizou-se uma seleção de trechos das

entrevistas que continham um sentido completo, e que, de alguma forma, tratavam do objeto da pesquisa de maneira direta ou indireta. Nesse momento, estabeleceram-se as unidades de contexto que serviram de base para as fases seguintes.

Logo após, foi feita uma análise dos dados para o estabelecimento de unidades de sentido, e ocorreu o desmembramento dos conteúdos em fragmentos que representavam uma coesão entre as ideias. Cada parte recebeu uma denominação, conforme os referentes, contextos, acontecimentos e temas por meio dos quais os discursos, gestos e ações se estavam organizados (BARDIN, 2011). Como produto dessa etapa, construiu-se uma tabela com duas colunas, contendo, de um lado, os excertos dos discursos e de outro, as denominações a estes atribuídas.

Em seguida, os conteúdos das mensagens foram comparados, a partir de um processo que levou em consideração suas semelhanças e diferenças e, posteriormente, reunidos conforme os sentidos a eles atribuídos. Essa também foi uma fase não linear, marcada por muitas idas e voltas, até se chegar a um ponto que possibilitasse as análises posteriores. Desta fase, resultou-se uma tabela contendo duas colunas, porém com os conteúdos já agrupados, conforme suas similaridades e diferenciações.

A seguir, ocorreu a fase de categorização, que consistiu na “classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo gênero (analogia), com critérios previamente definidos” (BARDIN, 2011, p. 117). Essa fase se constituiu de dois momentos distintos, porém complementares, a saber: o estabelecimento das subcategorias e a construção das categorias propriamente ditas.

As subcategorias se caracterizam por possuírem um nível de abstração menor, isto é, elas dispõem de sentidos ainda muito atrelados aos dados brutos coletados nas entrevistas e não passaram por um processo de análise mais aprofundado. Essa etapa consistiu na reunião das unidades de sentidos a partir dos seus significantes, atribuindo-se uma significação mais ampla, que fosse capaz de abarcar mais de uma delas. Outra vez, fez-se necessário ir e voltar em vários momentos até se chegar às subcategorias que subsidiassem a efetivação da fase posterior.

Por fim, ocorreu a categorização propriamente dita, preconizada por Bardin (2011). Nessa etapa, as unidades de sentido foram classificadas de acordo com suas semelhanças e diferenças e, posteriormente, reagrupadas em função das características comuns. Enfim, as unidades de sentido foram organizadas, agrupadas e sintetizadas em categorias conceituais, que serviram como unidades de análise da realidade social observada. Essas categorias

receberam títulos genéricos baseados nas significações oferecidas pelo próprio material analisado.

Finalmente, as categorias analíticas foram tratadas e interpretadas através de um processo que se deu de forma cíclica. Os dados foram sendo refinados até se alcançar as categorias em torno das quais se basearam os resultados finais da investigação. Assim, foi estabelecida uma série de inferências sobre as condições de produção dos conteúdos dos discursos estudados. Para o enriquecimento das análises, realizou-se uma reflexão teórica a partir dos discursos, correlacionando-os ao referencial teórico que fundamenta esta pesquisa.

### **3 O OFICIAL DE JUSTIÇA AVALIADOR E A SUA ATUAÇÃO EM SALVADOR**

Com fundamento no artigo 37º da Constituição Federal (CF) de 1988, os OJs são servidores públicos da administração pública, diretamente vinculados ao poder judiciário, seja ele federal ou estadual. Ainda com base na CF, esse é um cargo acessível aos brasileiros que preenchem os requisitos estabelecidos em lei. A investidura no cargo depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Existe um conjunto de normas infraconstitucionais que regulamentam o cargo de OJ. Uma delas é o CPC de 2015, que define boa parte das atribuições inerentes ao cargo. De acordo com o artigo 154º do Código, é incumbência do Oficial de Justiça fazer pessoalmente citações, prisões, penhoras, arrestos e demais diligências próprias do seu ofício, executar as ordens do Juiz a que estiver subordinado, entregar o mandado em cartório após seu cumprimento, auxiliar o Juiz na manutenção da ordem e efetuar avaliações, quando for o caso.

Na Bahia, a Lei nº 11.047, de 21 de maio de 2008, alterou a redação dos artigos da Lei nº 10.845, de 27 de novembro de 2007, que dispõe sobre a organização judiciária do Estado e enumera em seu artigo 208º, inciso XIII, o Oficial de Justiça Avaliador entre os servidores da justiça. O referido diploma legal ainda determina que à instalação da Comarca precederá, pelo menos, o provimento de um cargo de Juiz, um de Escrivão, um de Tabelião, dois de Oficial de Justiça Avaliador e dois de Escrevente de Cartório.

Na seção XIII da lei supracitada, cujo título é “Do Oficial de Justiça Avaliador”, estão enumeradas as atribuições do agente de maneira mais específica. Assim, compete ao profissional cumprir os mandados, fazendo citações, intimações, notificações e outras diligências emanadas do Juiz; fazer inventário e avaliação de bens e lavrar termos de penhora; lavrar autos e certidões referentes aos atos que praticarem; convocar pessoas idôneas que testemunhem atos de sua função, quando a lei o exigir e; exercer, cumulativamente, quaisquer outras funções previstas na Lei e dar cumprimento às ordens emanadas do Juiz, pertinentes ao serviço judiciário.

Outro quesito importante trazido pela LOJ, no que se refere à atuação do Oficial, diz respeito à sua fé pública. Conforme a norma legal, o Oficial de Justiça Avaliador tem fé pública nos atos que praticar, não sendo obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude da lei. Além disso, o agente comparecerá diariamente ao Cartório em que serve, às audiências e às Comarcas onde houver Central de Mandados, a esta ficando diretamente vinculado.

Conforme o artigo 5º da Lei nº 11.170, de 26 de agosto de 2008, aos ocupantes do cargo de Analista Judiciário – área judiciária cujas atribuições estejam relacionadas com a execução de mandados e atos processuais de natureza externa, na forma estabelecida pela legislação processual civil, penal, trabalhista e demais leis especiais – é conferida a denominação de Oficial de Justiça Avaliador Estadual, para fins de identificação funcional.

A capital do estado da Bahia foi fundada em 1549, está localizada na região Leste do estado e possui uma área territorial de 693.453 km<sup>2</sup>, sendo banhada na parte oriental pelo Oceano Atlântico. Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2020, Salvador contava com uma população estimada de 2.886.698 habitantes, distribuída nos 163 bairros que compõem a cidade. Possui um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 0,759, sendo o primeira colocada do estado da Bahia, a 383º no *ranking* nacional e apresenta uma desigualdade social muito acentuada, que reflete na configuração do seu espaço geográfico.

Carvalho e Pereira (2008), valendo-se de uma metodologia que leva em consideração dados do IBGE sobre a ocupação da população economicamente ativa da Região Metropolitana de Salvador (RMS), bem como a distribuição dessas categorias no espaço da metrópole, e utilizando o recorte territorial das áreas definidas por uma agregação de setores censitários, identificaram que a capital comporta em seu interior outras cidades: a cidade “tradicional”, a cidade “moderna” e a cidade “precária”. Para os autores, “Em suas grandes linhas o padrão de segregação se mantém, com a acentuação das diferenças e das desigualdades entre o Centro, a Orla, o Miolo e o Subúrbio, entre a cidade ‘tradicional’, a cidade ‘moderna’ e a cidade ‘precária’” (CARVALHO; PEREIRA, 2008, p. 105).

Os OJs desenvolvem suas atividades em toda a extensão da capital da Bahia, seja nos bairros mais centrais ou nos bairros considerados periféricos. Esses profissionais lidam com realidades urbanas bastante distintas, pois as diferentes áreas apresentam características muito desiguais, no que diz respeito aos seus aspectos sociais, à composição étnica da sua população, à dinâmica econômica local, ao espaço geográfico, à vida cultural e aos tipos de violências apresentadas.

Assim, o estudo proposto teve como objeto de análise atores que desenvolvem suas atividades tanto na região classificada como a “Salvador Precária” (CARVALHO; PEREIRA, 2008), a exemplo das zonas que estão compreendidas na região do subúrbio ferroviário e que abarcam bairros como Periperi, Paripe, Fazenda Coutos, Lobato, Plataforma, entre outros;

quanto na cidade “Tradicional”, ou seja, bairros cuja ocupação é mais antiga, como Nazaré, Barbalho, Centro Histórico etc.

Além disso, optou-se também por incluir profissionais que atuam na “Salvador Moderna” (CARVALHO; PEREIRA, 2008), ou seja, espaços que se caracterizam por padrões arquitetônicos e urbanísticos elevados, com avançado processo de verticalização nas áreas mais densas próximas ao centro e que se estendem até as áreas próximas à orla atlântica, crescendo em direção ao Litoral Norte, sendo habitada basicamente pelas camadas mais altas da pirâmide social, como é o caso dos bairros Pituba, Graça e Itaipara, por exemplo.

### **3.1 A atuação do OJ em Salvador**

Na capital baiana, atualmente os agentes são lotados na CCM, que está localizada no Fórum Rui Barbosa, no Bairro de Nazaré, no centro da cidade. Anteriormente à implantação da CCM, esses profissionais atuavam em distintas Varas Judiciais e realizavam atividades específicas relacionadas à competência atribuída a cada unidade jurisdicional, através da Lei de Organização Judiciária.

A CCM foi instituída através do Ato Conjunto nº 23, de 13 de dezembro de 2019. Conforme a referida norma regulamentar, a Central de Mandados deve possuir equipe própria, formada preferencialmente por Oficiais de Justiça Avaliadores, que será coordenada por um Juiz de Direito Auxiliar da Corregedoria Geral da Justiça. A CCM se constitui na estrutura organizacional que centraliza, coordena, distribui e executa o cumprimento de mandados judiciais na comarca da qual fazem parte.

De acordo com informações obtidas no site do TJBA, a CCM tem como missão assegurar o cumprimento de todos os mandados da Comarca de Salvador e demais comarcas de entrância final, visando à efetividade da prestação jurisdicional no Estado da Bahia. Segundo o órgão, o novo critério restringe as áreas de atuação dos profissionais ao máximo, viabilizando o aperfeiçoamento da distribuição, dando uniformidade ao trabalho dos Oficiais e garantindo o cumprimento das metas nacionais impostas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Um levantamento permitiu verificar que no modelo da CCM o espaço da capital do estado foi dividido em zonas. Cada Oficial fica responsável por desenvolver sua atividade em uma zona específica, que pode agregar mais de um bairro. Os mandados são distribuídos entre os Oficiais por meio de um sistema eletrônico que já leva em consideração o zoneamento.

Aos agentes foi dada a oportunidade de optarem sobre as respectivas zonas de atuação. Como critérios dessa escolha, sugeriram-se as atuações anteriores e a localização da residência do servidor.

Ainda, conforme os dados coletados, foram criados grupos especiais para o cumprimento das demandas que, de acordo com a legislação, exigem uma atuação mais específica por parte do OJ, como é o caso das medidas protetivas, das buscas e apreensões, das ações relacionadas à Infância e Juventude, das Execuções Penais, do Tribunal do Júri, entre outras. Segue o quadro detalhado da distribuição do número de profissionais que atuam na Central de Mandados de Salvador, conforme a área de atuação.

Quadro 2 – Central de Mandados de Salvador

ZONAS DE ATUAÇÃO	Nº de OJs
01.1 Pelourinho, Centro, Dois de Julho e Comércio	05
01.2 Nazaré, Saúde, Tororó, Barroquinha e Baixa dos Sapateiros	05
01.4 Garcia, Canela, Campo Grande, Vitória, Graça, Barris e Politeama	05
02.1 Barra, Ondina, Jardim Apipema, Chame Chame e Calabar	05
02.2 Federação, Alto das Pombas e Engenho Velho da Federação	06
02.3 Rio Vermelho	04
02.4 Amaralina e Nordeste	03
02.5 Santa Cruz	01
03.1 Brotas, Campinas de Brotas, Parque Bela Vista e Candeal	06
03.2 Horto Florestal, Acupe, Daniel Lisboa e Engenho Velho de Brotas	06
03.3 Matatu, Cosme de Farias, Vila Laura e Luís Anselmo	07
04.1 Santo Antônio, Barbalho, Caixa d'Água, C. Nova, Pau Miúdo e IAPI	06
04.2 Liberdade, Pero Vaz, Santa Mônica e Curuzu	05
05.1 Fazenda Grande do Retiro, Alto Peru, São Caetano e Capelinha	05
05.2 Pirajá, Campinas de Pirajá, Marechal Rondon e Porto Seco	04
06.2 Água de Meninos, Calçada, Machado, Uruguai, Vila Rui Barbosa e Massaranduba	05
06.3 Mares, Roma, Boa Viagem, Monte Serrat, Bonfim, Ribeira e Caminho de Areia	05
07.1 Lobato, Bela Vista do Lobato, Boa Vista do Lobato, Alto do Cabrito e São João Cabrito	03
07.2 Plataforma, Escada, Rio Sena, Alto da Terezinha, Ilha Amarela e Itacaranha	04
07.3 Periperi, Mirante, Praia Grande, Coutos, Alto de Coutos e Vista Alegre	04
07.4 Paripe, São Tomé, Nova Brasília e Fazenda Coutos	05
08.1 Pernambués e Horto Bela Vista	04
08.2 Cabula, Resgate, São Gonçalo, Arraial, Barreiras e Engomadeira	05
08.3 Narandiba, Saboeiro, Doron, Cabula VI, Tancredo Neves e Arenoso	06
08.4 Jardim Santo Inácio, Mata Escura, Novo Horizonte e Sussuarana	07
09.1 Pau da Lima, São Marcos, Trobogy V, Dois de Julho e Canabrava	07
09.2 Nova Brasília, Novo Marotinho, Sete de Abril e Jardim Nova Esperança	04
09.3 Jardim Cajazeiras, Dom Avelar, Vila Canária e Castelo Branco	04
09.5 Cajazeiras, Fazendas Grandes e Boca da Mata	07
09.6 Águas Claras, Valéria e Palestina	03
10.1 Areia Branca, Cassange, Bar de Ipitanga, CEASA, Jd e Margaridas	02
10.2 São Cristóvão e Mussurunga	06
10.3 Itapuã, Jardim Placaford, Alto Coqueirinho, Praia do Flamengo e Stella Maris	07
11.1 Piatã, Patamares, Jaguaribe, Bairro da Paz e Pituçu	06
11.2 Boca do Rio	05
11.3 Imbuí, Paralela e Alphville	05
12.1 Armação, Stiep e Costa Azul	04
13.1 Pituba e Caminho das Árvores (Readaptados)	15

14 Ilhas e Madre Deus	02
<b>TOTAL DE OJs EM ATIVIDADE EXTERNA</b>	<b>198</b>
<b>GRUPOS ESPECÍFICOS</b>	
Plantão operações especiais	19
Plantão presídio	05
Sindicância em processos de interdição	04
Implantação CCM – Centro Administrativo	05
Plantão júri	08
À disposição do SEEU – Centro Administrativo	03
Execução fiscal	09
Readaptados administrativamente	03
Saneamento	02
Administrativos matutino	14
Administrativos vespertino	13
Oficiais em afastamento (licença médica/prêmio/aposentadoria)	22
<b>TOTAL DE OFICIAIS DA CENTRAL DE MANDADOS DE SALVADOR</b>	<b>305</b>
<b>SEXO MASCULINO</b>	<b>129</b>
<b>SEXO FEMININO</b>	<b>144</b>

Fonte: Sistema CCM Salvador, 2022.

Após a distribuição, cada Oficial deve efetuar o recebimento do mandado no sistema em até 24 horas. A partir disso, o profissional tem um prazo de 30 dias para efetuar o seu cumprimento, com exceção das medidas urgentes, a exemplo das liminares, que devem ser cumpridas imediatamente. Posteriormente ao recebimento, os mandados são impressos e, a partir de então, inicia-se a fase de preparação para o cumprimento da diligência. Nesse momento, cada agente faz uma espécie de triagem, na qual leva em consideração o tipo de diligência, a localização do cumprimento do mandado, as características dos destinatários, entre outros fatores, como pode ser verificado na seguinte fala:

Geralmente eu olho o fluxo de mandados e verifico se tem algum processo ou audiência marcada. Dependendo de tipo de audiência, eu levo sempre isso em consideração. Porque a audiência envolve muita gente. Uma audiência, ela pode envolver muitas pessoas. Em relação aos outros mandados, em relação ao procedimento de fazer o mandado propriamente dito, geralmente, depois de olhar o que fazer primeiro, a gente tenta organizar a rotina na rua, numa situação normal, a gente tenta organizar a saída de acordo com a localidade. A gente tenta fazer um roteiro pra tentar obter a máxima facilidade, sempre observando que tem prazo, porque quem trabalha com Direito tem que tá sempre atento aos prazos, tem que sempre observar isso. Nessa movimentação de saída, a gente tem sempre que observar pra onde a gente vai, qual o melhor caminho pra chegar onde a gente vai, onde ir primeiro e onde ir depois, e fazer o roteiro. Nesse roteiro, inclusive, eu tento organizar pra ir nos locais que tenha um índice de violência, um índice de problema de tráfico, entre outras questões, um pouco mais cedo. (Entrevistado 1).

Assim, de posse dos mandados, os profissionais fazem uma análise preliminar que leva em consideração o tipo de diligência, a quantidade de envolvidos, os prazos, o local de cumprimento, os dados sobre a violência nos bairros e só depois se deslocam até o endereço indicado, a fim de efetuar o cumprimento da ordem. Cada OJ tem a liberdade de escolher qual o melhor dia e horário para efetuar a diligência, e isso pode variar muito, de acordo com a experiência de cada profissional, do tipo de diligência, das características do local atendido e do perfil social de cada servidor.

A forma de cumprimento dos mandados varia muito. Na maioria das vezes, a diligências são cumpridas com os veículos particulares dos agentes, porém em algumas situações o TJBA disponibiliza um transporte com motorista. Existem também aqueles profissionais que não sabem dirigir e contratam um motorista particular para conduzi-los até o local da diligência e existem aqueles que contam com a ajuda de familiares. Por fim, alguns profissionais preferem efetuar o cumprimento por meio do transporte público. Para custear os gastos, é paga uma indenização de transporte mensalmente, que varia de acordo com a quantidade de mandados cumpridos por cada um deles.

Depois de cumprida a diligência, o OJ deve efetuar a devolução, através no sistema de distribuição da CCM. Nesse momento, o profissional precisa elaborar uma certidão descrevendo o ocorrido, com menção ao lugar, ao dia e à hora do cumprimento. Esta certidão, conforme a lei, tem presunção relativa de veracidade, ou seja, as informações nela contidas são consideradas verdadeiras até que se prove o contrário, devido à fé pública atribuída aos atos do profissional.

Com a implantação da CCM ocorreram mudanças significativas no que se refere à atuação dos Oficiais em Salvador, especialmente em relação à diversificação das atividades desenvolvidas por esses agentes públicos. Se anteriormente os OJs eram vinculados a uma Vara Judicial e cumpriam diligências atinentes a uma unidade judicial específica, atualmente, com a central de mandados, eles passaram a lidar com diversos tipos de matérias ao mesmo tempo, sejam elas cíveis, criminais, comerciais, de consumidor, de família e de infância e juventude. Assim, passaram a efetuar penhoras, avaliações, medidas protetivas de urgência, citações, intimações, entre outras.

A central, ela tem demandas de todos os tipos de Varas, Varas Cíveis, Criminais, Comerciais, de Família. Então, hoje está sendo assim, citações, intimações, estão sendo feitas por meio remoto e além desses, nesse período da pandemia eu tenho feito as medidas protetivas de urgência. Fora da questão da pandemia, o trabalho ampliou muito. Eu cheguei até a fazer

avaliação para interdição. Já fiz penhora de veículo, por exemplo, depois que cheguei na central. O trabalho que antes, no juizado, era intimação, citação, ficou muito amplo. Tem cível, criminal, comercial, de família. Criminal, geralmente são citações e intimações para audiência, geralmente testemunha. E as citações para o réu. (Entrevistado 1).

Mais um entrevistado também faz referência à ampliação das atividades por eles desenvolvidas a partir da implantação da CCM. É possível perceber que, anteriormente, o profissional trabalhava em uma unidade judicial específica, onde realizava apenas alguns atos. Com a implantação da Central ele passou lidar com matérias até então estranhas à sua rotina de trabalho, a exemplo dos mandados advindos das Varas da Fazenda Pública, conforme pode ser verificado no trecho a seguir:

Eu trabalhei boa parte da minha vida como OJ na Primeira Vara de Tóxico. Eu lidei muito com o crime e acompanhei todo o desenvolvimento da Vara Criminal. E aí foi uma mudança boa também a Central de Mandados, porque, primeiro eu tive contato com outro tipo de trabalho, Vara da Fazenda Pública, até então, eu não trabalhava com penhora, com arresto, com esse tipo de trabalho que o pessoal do Juizado Especial tem mais familiaridade. Então, é outro tipo de trabalho, é outro tipo de pensamento, de forma de encarar o trabalho. (Entrevistado 4).

Destaca-se, nesse excerto, que a implantação da CCM é vista como algo positivo para o entrevistado, haja vista a ampliação das atribuições por ele realizada. Infere-se, a partir dessa fala, que o aumento das atribuições deu maior destaque, importância e valorização ao trabalho por ele realizado. Esse aspecto é reforçado no momento que o entrevistado afirma que essas alterações implicaram no tipo de trabalho, de pensamento e na forma de encarar o trabalho. Esse também é um entendimento compartilhado por outro entrevistado.

Em relação à sociedade, depois que entrei na Central, a participação do OJ na sociedade ficou um pouco mais amplo do que eu imaginava. Se percebe as coisas de outra forma. Você ganha uma importância que você não dava à função. Por exemplo, estou trabalhando agora no plantão de medidas protetivas e, rapaz, é um trabalho muito importante, do ponto de vista de proteção à mulher. (Entrevistado 1).

Outro aspecto importante apontado pelos entrevistados sobre a implantação da CCM se refere à distribuição mais equânime dos mandados. Conforme um dos entrevistados, na justiça comum, anteriormente à implantação do sistema, a distribuição dos mandados era muito desigual, pois existiam Oficias que recebiam 150, 200 mandados, como era o caso dele e de outros colegas. Nesse sentido, uma OJ chama a atenção para a redução da área de atuação

que, na sua visão, foi uma mudança positiva: “Pela questão do zoneamento, a implantação da CCM foi boa” (Entrevistada 5). A Oficial continua sua explicitação:

Com a CCM as coisas mudaram para melhor. Simplificou muito o nosso trabalho. Adiantou muito o nosso lado, essa coisa de trabalhar por área. Antes a gente cobria Salvador praticamente toda. Um OJ só. Eu já cheguei a ficar meses sozinha em juizado, cumprindo muitos mandados só. Isso era comum. Ficava gente de férias, era transferido, e aquele ficava ali sozinho para poder cumprir tudo e cobrir Salvador inteiro. (Entrevistada 5).

É importante mencionar que a pandemia da Covid-19 implicou mudanças significativas na rotina de trabalho do Oficial na capital baiana. Os atos normativos publicados pelo TJBA durante a pandemia priorizaram o trabalho remoto. Nesse caso, algumas diligências que demandavam o trabalho presencial foram suspensas, ficando permitidas apenas aquelas que poderiam ser realizadas por telefone, e-mail e *WhatsApp*, com exceção das consideradas urgentes, a exemplo das medidas protetivas e das ações de alimentos, que deveriam ser realizadas presencialmente, como aponta o relato: “Hoje, por causa da pandemia, o que estamos fazendo é mandado de alimentos, a Lei Maria da Penha, que tá sendo muito frequente, deu um salto muito grande, por causa da pandemia. Essas coisas mais urgentes. Mandados de audiência. Réu preso” (Entrevistado 4).

De tal modo, pode-se concluir que a atuação do agente em Salvador nos dias atuais é bastante diversificada, haja vista que, com a implantação da CCM, os profissionais passaram a trabalhar com diferentes matérias judiciais. As principais diligências apontadas pelos entrevistados são: penhoras, avaliações, medidas protetivas de urgência, intimações, citações, busca e apreensão, arrombamento, apreensão de menor, arrestos e notificações. Merece destaque também a divisão da cidade em zonas, o que implicou a redução da área de atuação de cada OJ, bem como a distribuição mais equânime dos mandados.

Enfim, o trabalho desenvolvido pelos agentes na capital baiana é bastante diversificado, inclusive pelos diferentes tipos de pessoas com quem se deparam, ou até mesmo devido à gestão do tribunal. Esse universo complexo de trabalho, por sua natureza, é a fonte de uma série de problemas com os quais esses profissionais precisam lidar no cotidiano da sua atuação funcional.

### *3.1.1 Problemas relacionados à atuação institucional*

Esta pesquisa se filia a uma concepção mais ampla de violência, que abrange tanto os atos individuais quanto aqueles perpetrados por grupos ou instituições. Apesar do fato de se considerar as ações e omissões da instituição na negação de direitos uma espécie de violência, optou-se por abordar essa questão em separado, uma vez que o objeto central da investigação são as estratégias defensivas utilizadas pelos profissionais para lidar com os tipos de violências interpessoais que se apresentam no cotidiano de trabalho da categoria.

Alguns entrevistados relataram sofrer em virtude das ações e omissões por parte da Administração. É necessário destacar que, nesta modalidade, os atos são mais sutis e muitas vezes se confundem com o cumprimento do dever legal, o que por vezes tende a dificultar a identificação da violência. Nesse sentido, utilizou-se aqui como parâmetro o conceito de violências relacionadas ao trabalho, que além de abranger a violência interpessoal, compreende também a violência institucional.

Conforme os entrevistados, uma das principais ações e omissões praticadas pela Administração que interfere negativamente na atuação dos OJs está relacionada a atos dos magistrados a que estão subordinados. Há relatos de situações de coação por parte dos magistrados: “Ele quer obrigar o OJ a cumprir atos manifestamente ilegais, porque ele está na posição de magistrado e é mais ou menos assim, eu mando e você obedece” (Entrevistada 2).

Nessa mesma toada, há relatos de circunstâncias reiteradas que se aproximam do assédio moral, ou seja, “conduta praticada pelo empregador, seja ele o chefe ou um superior hierárquico, ou pelos colegas de trabalho que vise a tornar o ambiente de trabalho insuportável, por meio de ações repetitivas que atinjam a moral, a dignidade e a autoestima do trabalhador” (GITELMAN, 2017, p. 3), como no caso em que uma entrevistada afirmou receber constantes investidas para que cumprisse uma determinada diligência, sendo que ela já havia cumprido conforme os ditames legais e certificado isso nos autos.

Ainda no que tange a essa questão, foi colocado por uma das entrevistadas a cultura institucional que aponta o OJ como o principal agente da corrupção da instituição, o que indica a desvalorização e estigmatização do cargo.

Outro ponto relatado pelos entrevistados diz respeito ao descrédito quanto à veracidade das informações descritas nas certidões, o que, segundo eles, contraria o dispositivo legal que estabelece a fé pública aos atos praticados pelo OJ. Conforme os relatos, muitas vezes os profissionais são levados a fazer certidões detalhadas, pois prevalece a crença

de que os Oficiais não se esforçam no cumprimento das diligências. Isso pode ser verificado no seguinte trecho:

A dificuldade é fazer uma certidão negativa, mesmo agora, em tempos de pandemia, com tantos atos conjuntos, com tanta portaria, tanto decreto, tanto isso, tanto aquilo... eu ainda me pego fazendo certidões, de certa forma, grandes, demoradas, porque eu fico buscando palavras, de forma que fique claro que eu usei todos os recursos que eu tinha disponíveis para poder chegar até aquela pessoa. (Entrevistada 2).

Também foi relatada a omissão dos magistrados com relação às situações de violência vivenciadas pelos agentes no trabalho. Os entrevistados alegaram que não costumam expor nas certidões as situações de violência que ocorrem no cumprimento das diligências, pois os Juízes geralmente não dão importância a tais registros. Essa situação está presente tanto no que se refere às agressões perpetradas por terceiros quanto nos casos de violências cometidas pelos destinatários dos mandados, como se verifica abaixo:

Para um Juiz, tanto faz como tanto fez aquilo que você sofre lá fora. Eu não relato agressão verbal em certidão. Não certifico porque é em vão. O Juiz não vai lhe chamar, não vai chamar a parte para te pedir ao menos desculpa. Fiz a certidão descrevendo o ocorrido. Aí o advogado dela disse horrores de mim. Disse que minha certidão era falsa. Pense que o Juiz nada fez. Ficou por isso mesmo. O assessor ainda sugeriu que eu procurasse um advogado, para eu não deixar isso passar. Eles falaram muitas coisas ruins de mim. Eu tava ali fazendo a minha obrigação, que era citar ela. Quando você procura Juiz, você não acha. Nessas horas te desanima muito. (Entrevistada 5).

Depois, quando relatei tudo isso para o Juiz que determinou a ordem, ele olhou para mim e falou que até aquele momento não tinha entendido se a delegada estava contra ou a meu favor. O único apoio emocional que eu recebi por parte do Juiz foi esse. Um ano depois que a corregedoria me convidou para ir lá para esclarecer o fato, depois do sindicato tomar a frente, registrar a ocorrência. Um ano depois que a corregedoria me intimou, eu estava operada e nem tive mais interesse em resolver essa situação. Eu já não queria saber se isso ia dar em alguma coisa. Esse sentimento de abandono é complicado. Essa falta de apoio por parte da administração eu considero uma violência. (Entrevistada 6).

Mais uma ação da administração, classificada pelos entrevistados como violência, diz respeito a mudanças na organização do trabalho que visam apenas aumentar a produtividade, sem haver uma preocupação com o bem-estar do servidor. Foi colocado que, na maioria das vezes, as mudanças são feitas de cima para baixo e não é oferecido um treinamento adequado, conforme ocorreu com a implantação da CCM.

Porém, teve seu aspecto negativo também, pois a forma como feita [a implantação da CCM] foi muito desrespeitosa, pois você pegou aquela sacola de gente e jogou num canto. A partir de agora, você vai trabalhar aqui. Eu acho que a área de Psicologia do TJ passa muito longe de lá, porque eles têm que saber que não é assim. Você trabalhando 10 anos num lugar, aí vem uma publicação num dia, e no outro dia você é jogado noutra lugar que você não conhece, que você mal sabe usar o sistema. Você passa a ter atribuições que não tinha. (Entrevistado 4).

Os entrevistados ainda indicaram a falta de Equipamento de Proteção Individual (EPI), como coletes balísticos, além da ausência de um setor apropriado para relatar os casos de violências vivenciadas pelos Oficiais durante o trabalho. Vale mencionar ainda que os agentes alegaram a ausência de treinamento adequado para o exercício da profissão. Segundo os entrevistados, na época da admissão eles foram “jogados na rua” e não contaram com um treinamento específico.

Porque a gente, quando chega, oh, aqui, um bolo de mandados, essa quantidade aqui de mandados, e você vai fazer. O que muitas vezes não é o adequado. Ou quase nunca é o adequado. Eu acho que o Tribunal deveria disponibilizar mais recursos. EPI mesmo, colete balístico, de identificação para salvaguardar a vida do OJ em algumas diligências. Mas se tem algum setor que trate especificamente disso, eu não conheço. (Entrevistado 1).

Mais um caso mencionado diz respeito à atuação dos demais servidores que, de acordo com o relato de um dos entrevistados, agem com descaso com relação aos Oficiais, o que acaba por se tornar um tipo de violência. Segundo um entrevistado, os responsáveis pela confecção dos mandados não tomam os devidos cuidados no momento de elaboração dos documentos e não colocam as informações necessárias para o correto cumprimento das diligências.

Ainda, de acordo com os profissionais, não existe um espaço adequado no TJBA onde eles possam recorrer nos casos em que sofrem violência, portanto, não têm a quem apelar quando são vítimas de violências relacionadas ao trabalho. Um dos entrevistados descreveu a existência de um grupo de segurança institucional que não tem efetividade, devido à dificuldade de acesso a tal setor. Essa ausência pode ser verificada no excerto a seguir, em que o entrevistado expôs ter sido vítima de roubo durante o trabalho e não encontrou apoio do TJBA:

O rapaz colocou um 38 [revólver] na minha cabeça. Ele pegou o envelope e me assaltou. Ele levou um anel, um relógio, um celular. Na época eu saí desnordeado e procurei uma delegacia. Dirigi-me à delegacia do bairro de

Pau da Lima, que é perto de Castelo Branco, e aí prestei queixa. Mas até hoje... Isso foi em 2010, já tem onze anos. Eu falei com a supervisora, mas não tive nenhuma resposta, só lamentaram a situação. Mas não houve nenhuma outra posição nesse sentido, só lamentação. Foi um trauma. (Entrevistado 3).

Por fim, há relatos também que indicam a ausência de ambientes institucionais onde eles possam dialogar sobre o cotidiano de trabalho e compartilhar as suas vivências profissionais. Foi relatado ainda a ausência de núcleos de Psicologia, onde os trabalhadores possam tratar as questões atinentes às violências relacionadas ao trabalho.

O Tribunal nunca se preocupou em saber das nossas angústias e o do nosso cotidiano de trabalho. Nós vivemos com tantos problemas a serem solucionados. O Tribunal tem somado com política de dar mais competência aos Conciliadores, aos Juízes e Secretários, dando mais estrutura. Faltam oportunidades para dar voz ao OJ, para ele falar mais sobre suas angústias. (Entrevistado 3).

Assim, percebe-se certa naturalização das violências relacionadas ao trabalho do Oficial de Justiça em Salvador. Isso pode ser verificado através da omissão da instituição em criar mecanismos que eliminem ou mesmo minimizem seus efeitos. Conforme foi relatado pelos entrevistados, não existem setores no TJBA onde eles possam efetivamente comunicar as violências sofridas durante as diligências. Do mesmo modo, não existem instrumentos institucionais voltados para tratar os agentes que foram vítimas de violências no trabalho, a exemplo de núcleos de Psicologia ou até mesmo grupos de ajuda.

### *3.1.2 Tensões decorrentes da atuação profissional*

Além da violência efetiva, o cotidiano de trabalho do OJ na capital da Bahia é marcado por uma série de tensões que interferem na maneira como eles atuam no cumprimento das diligências. Percebendo que as tensões também interferem nas estratégias defensivas que esses profissionais utilizam, faz-se necessário abordar esse tema. Entende-se como tensões os casos em que são mobilizadas algumas emoções pelos Oficiais no cumprimento do dever funcional, a exemplo de medo, insegurança, raiva, ansiedade, entre outras.

O medo foi a emoção mais relatada pelos profissionais durante as entrevistas e está presente em diversas situações vivenciadas pelos agentes no exercício da função, independentemente do tipo de mandado ou dos destinatários das ordens judiciais. Logo, o

medo pode existir, seja como consequência de uma situação de violência anteriormente já vivenciada pelo Oficial, seja pelo fato de a localidade ser considerada violenta, conforme se infere do seguinte trecho:

Tem alguns lugares que eu me sinto com medo, medo, medo. Eu não quero entrar porque eu tenho medo. Em alguns lugares eu tenho medo. Já fui expulsa do Arenoso. Então, hoje eu tenho medo do Arenoso. Eu já fui expulsa de Valéria. São lugares que, pode ser a hora que for, eu tenho medo de entrar. Tenho medo mesmo. A nossa defesa cria esse medo. (Entrevistada 6).

O medo e a preocupação são duas palavras que aparecem juntas na maioria dos relatos e estão presentes nas diligências que, supostamente, não apresentam risco, como no caso em que um OJ foi cumprir uma penhora e, ao adentrar na residência, a destinatária da ordem trancou a porta com o profissional dentro do imóvel. No caso em tela, a atitude da endereçada gerou suspeita no profissional, causando-lhe medo e preocupação, conforme se observa a seguir:

Eu tava procurando o bem na casa de uma mulher, que pudesse ser penhorado. Aí eu entrei, ela tava meio estranha, aí ela passou o cadeado no portão e trancou a porta. Aí eu falei: “Poxa, qual é o caso dessa mulher aí?”. Trancou o portão, assim, e eu fiquei logo preocupado. Quando ela trancou a porta eu senti medo, porque a gente tá num campo desconhecido. (Entrevistado 1).

O medo também pode ser consequência de uma violência vivenciada fora do âmbito laboral. Vários foram os relatos de experiências que ocorreram fora da jornada de trabalho, mas que, ainda assim, são a fonte do medo experimentado pelo agente durante a atuação profissional. Essa situação pode ser inferida no trecho a seguir, em que o agente público afirmou ter sofrido um roubo fora do horário de trabalho e, no entanto, isso acabou gerando reflexos durante o exercício profissional: “Já tive meu carro roubado, não foi em serviço, mas foi 5h35min da manhã, com pistola na cara. Então, você acaba criando uma casquinha, você acaba criando um bloqueio, criando meios para você não deixar que a violência faça parte da sua cabeça” (Entrevistado 1).

O medo, segundo Dejours (1992), constitui uma das dimensões da vivência dos trabalhadores, quase sempre ignorada por todos os estudos de Psicopatologia do Trabalho. Essa emoção se faz presente no cotidiano de trabalho do Oficial de Justiça na capital baiana, conforme se verificou a partir dos relatos, e tem refletido nas defesas que os profissionais

utilizam para que possam continuar exercendo o ofício. Indo mais além, o medo constitui uma das primeiras defesas, já que é a partir dele que outras atitudes são adotadas, a fim de evitar as violências relacionadas ao trabalho.

Os entrevistados também mencionaram sentir preocupação, a depender do tipo de diligência a ser realizada, como no caso de uma agente que afirmou ficar preocupada nos momentos em que vai cumprir mandados de medida protetiva. Conforme a entrevistada, se o destinatário foi capaz de agredir a própria companheira ou esposa, também poderá fazer o mesmo com ela. Isso é possível de inferir quando a Oficial utiliza o termo “ressabiada”, que em uma análise do contexto também permite supor a existência de medo, de acordo com o que se pode observar na seguinte fala:

Por exemplo, quando eu vou cumprir uma medida protetiva, que o mandado é para o agressor, eu sempre fico preocupada. Como é que esse agressor vai reagir, se ele já agrediu a companheira dele, o que é que pode impedir dele me agredir também? Então, eu já vou meio que ressabiada. (Entrevistada 2).

Existem ainda situações em que o profissional é levado a reprimir o medo para conseguir se desvencilhar de um evento que ele interpreta como perigoso. A repressão do medo também foi apontada por Seligmann (1994) como um dos principais mecanismos de defesa utilizados pelos trabalhadores de uma siderúrgica. Um dos entrevistados afirmou ter sido interpelado por homens armados durante o cumprimento de uma diligência e contornou a situação reprimindo o medo que sentiu e passando a esboçar uma reação somente depois. É o que se verifica no seguinte relato:

Teve um bairro que, de repente, eu cheguei procurando uma pessoa, e tinha um matagal grande. De repente, saíram seis jovens, todos facão na mão, assim, como se tivesse vindo ver o que estava acontecendo. Eu tava ali. A gente fica apreensivo. Minha caruara é depois. Na hora eu fico frio. (Entrevistado 4).

A sensação de insegurança também é bastante relatada pelos entrevistados, igualmente indicando que o trabalho do agente na capital do estado é uma fonte constante de tensões. A insegurança é exposta, tanto no que se refere ao tipo de diligência como no que diz respeito ao local onde ela será realizada. Há casos em que se afirma ter insegurança até dentro da própria casa, como se pode verificar:

Ultimamente, nem na minha casa eu me sinto segura. E olhe que moro num condomínio fechado, com portaria. Você sempre procura se proteger. Na

casa coloca grade, cerca. A pessoa que tem condições procura logo blindar o carro. Você anda com medo na rua. Hoje não se sabe se vai morrer de COVID, ou se vai morrer de uma bala perdida na rua. Estamos vivendo um mundo infernal. Mas como eu moro próximo ao Bairro da Paz e temos terrenos aqui vazios, eles quebraram a cerca, eles estão vindo agora pro lado de cá. Pelo lado do Bairro da Paz eles invadem aqui. Eu tive que colocar câmera aqui na minha casa. Eu tive que gastar uma grana com câmera. Já estou pensando em pegar cerca elétrica para colocar. E cada dia que passa é mais complicado ainda. Eu vou fazer sete anos que moro aqui. Quando cheguei, eu achava isso aqui com muita segurança. Hoje em dia eu já não acho. Eu ficava com meu portão aberto, meu filho lavando carro lá fora, mas hoje em dia a gente fica lá fora de ousado. Nada mais é garantido. Uma guarita não é garantia de que você tem segurança. (Entrevistada 5).

Além das situações relacionadas à violência, as tensões experimentadas pelos Oficiais no cotidiano de trabalho em Salvador são conexas à natureza da atividade. Isso pode ser verificado no conteúdo dos discursos que, em algumas situações, apresentam-se através de expressões como tristeza, depressão, desespero, sofrimento, entre outras. Enfim, um cotidiano de trabalho tão adverso demanda dos profissionais a utilização de estratégias defensivas que permitam a realização da atividade profissional, a despeito das dificuldades apresentadas.

### *3.1.3 Formas de violências relacionadas ao trabalho do OJ em Salvador*

Aqui o objetivo é identificar as principais formas de violências relacionadas ao trabalho dos Oficiais que atuam na capital da Bahia. Porém, antes de abordar os tipos de violências mencionados pelos agentes entrevistados, interessa-nos discorrer sobre as concepções que esses profissionais têm do fenômeno. Nesta pesquisa, entende-se que as violências não se restringem apenas às agressões interpessoais, mas também às ações de grupos e instituições, e essa também é a concepção de alguns entrevistados, conforme se verifica no trecho abaixo:

O conceito de violência é muito complexo, porque ela vai desde uma questão muito subjetiva, que pode ser uma violência psicológica, até uma brincadeira pode ser uma violência. Uma piada é uma violência, o jeito de se falar é uma violência. Um comunicado que o TJ dá para os OJ pode soar como uma violência, uma agressão. (Entrevistado 4).

Importa mencionar que o entrevistado não restringe a violência apenas à questão interpessoal e, além disso, ele atenta para o fato de que a violência pode ser tanto física quanto verbal, coadunando com as concepções apresentadas na revisão de literatura, a exemplo da violência simbólica (BOURDIEU, 1989), e o entrevistado também faz menção à violência

psicológica. Merece destacar que, ao se referir à atuação do TJ no trato com os servidores, o entrevistado indica a possibilidade da existência da violência institucional.

Assim, conhecida a concepção dos entrevistados acerca do fenômeno da violência, passa-se nesse momento à identificação dos principais tipos de violências relacionadas ao trabalho desses profissionais na capital baiana. Os dados analisados permitiram identificar três grandes categorias conceituais de violências relacionadas ao trabalho, que tomam por base o agente que pratica as agressões, a saber: violências relacionadas a atos das partes; violências relacionadas a atos de terceiros e; violências relacionadas a atos da Administração. Estas últimas não são alvo de compreensão deste trabalho, portanto, serão tratadas a seguir as duas primeiras.

### 3.1.3.1 As violências relacionadas aos atos das partes

Considerando que a atividade do OJ é efetuar o cumprimento dos mandados judiciais, é preciso considerar que, em muitos casos, as determinações emanadas da autoridade judicial desagradam àqueles a quem se dirigem, a depender do conteúdo que essas ordens possam conter. É nesse sentido que uma fração das violências vivenciadas por esses profissionais durante o trabalho, ou mesmo o receio de sofrê-las, advém dos destinatários dos mandados judiciais.

Nesse agrupamento é possível identificar diversos tipos de violências físicas e psicológicas que são manifestadas por meio de ações bruscas, desrespeito e desvalorização do profissional que se encontra no cumprimento do seu dever funcional. Um exemplo pode ser verificado no relato a seguir:

Certa vez, o autor do fato exigiu que eu me identificasse. Ao me identificar, ele bateu na minha mão. Não sei se foi intencionalmente. Só sei que caiu o documento. Eu tive que abaixar para pegar o documento. No momento, ele não me pediu desculpas, mas ele reagiu como se tivesse feito algo errado. O semblante dele transparecia isso. Mas de qualquer forma foi um tipo de violência. (Entrevistado 3).

Situação semelhante também foi colocada por uma entrevistada que, ao efetuar uma diligência em um condomínio de luxo, foi agredida pelo pai da parte: “O pai dela que atendeu. Ele foi muito grosseiro, jogou o papel na minha cara e me disse um monte de desaforo” (Entrevistada 5). Nesse trecho, é possível verificar que, além da agressão física, houve

agressões verbais, o que indica a sobreposição das violências física e psicológica, manifestadas pelo desrespeito à servidora pública e pela discriminação de gênero.

Ainda, em se tratando de violência física, é possível citar as ameaças com armas, conforme relatou uma entrevistada. Ela declarou já ter sido chamada para socorrer uma colega de trabalho que estava sendo vítima de ameaça por arma de fogo por uma das partes de um processo, que se opunha à determinação judicial emanada no mandado: “Eu já fui socorrer colegas que as pessoas estavam perseguindo com arma na cabeça, e ela teve que se esconder na casa de outras pessoas. Ela passou por um perrengue terrível ali no Corredor da Vitória, pois ela não sabia que estava indo lidar com um psicopata” (Entrevistada 6).

Destaca-se que, nos dois últimos casos mencionados, as violências ocorreram em regiões da cidade onde a população possui um poder aquisitivo mais elevado, em Itapuã e na Vitória, ou seja, bairros de classe média alta, o que nos permite inferir que esse tipo de violência ocorre tanto nas áreas mais abastadas quanto nos bairros ditos periféricos. Aqui também se observa uma sobreposição de violências, ameaça por arma de fogo cumulada com a submissão da profissional a uma situação vexatória e à humilhação pública.

Uma entrevistada aponta a ocorrência de violência física durante a execução de um mandado de busca e apreensão. No caso, a OJ relatou ter sido sequestrada por uma das partes, que ela sugere se tratar de um policial. Essa situação pode ser verificada na seguinte descrição: “Fui sequestrada na estrada do CIA, numa busca e apreensão de veículos. A parte que perdeu o carro” (Entrevistada 6). Ela também relatou ter sofrido empurrões e ter sido vítima de cárcere privado: “Já sofri empurrão, sequestro, já fui presa na Pituba dentro de uma casa”.

Além das agressões físicas, os Oficiais também relataram sofrer violências verbais. Um dos entrevistados mencionou que, por várias vezes, sofreu agressões por meio de palavras deferidas pelos destinatários dos mandados judiciais durante o cumprimento do seu dever funcional. Nesse caso, foi mencionada a ocorrência de xingamentos e gritos: “a pessoa gritar e esbravejar em sua frente, você mantendo o tom baixo, uma violência verbal de xingar, como já xingou várias vezes” (Entrevistado 1).

Outro tipo de violência mencionado pelos entrevistados diz respeito às agressões psicológicas. A utilização do prestígio, as intimidações e o desacato são exemplos de violências psicológicas sofridas no cumprimento do dever funcional dos agentes. Ocorre que, muitas vezes, esse é um tipo de violência que se dá de uma maneira mais sutil, mas que, no

entanto, é possível ser apreendida a partir de algumas falas dos entrevistados, como se verifica no relato que segue:

Intimidação sempre há das partes. Ameaça velada. Eles dizem: “Ah, vou procurar um advogado”. Ameaçam de entrar com processo, porque isso que você está fazendo não tá certo. Não é dessa forma. Porta na cara. Não deixar que você faça o seu trabalho, e aí você volta frustrada. Até porque depois você vai ter que voltar com força policial. (Entrevistada 5).

Ainda no campo das violências psicológicas está a utilização do poder econômico e do prestígio. Nesse caso, os entrevistados mencionaram que algumas vezes se deparam com pessoas que alegam ser “amigas do Juiz” ou de alguma outra autoridade. No conteúdo dos discursos é possível deduzir que algumas partes tentam coagir os Oficiais se valendo desses argumentos. Um entrevistado narrou um caso em que a coação adveio de um policial militar, segundo se observa no relato a seguir:

Por exemplo, eu já fui intimidado por policial militar. O cara falou: “Porra, rapaz, eu sou polícia. Você não tem como dizer que não me achou, não?” Aí, eu: “Infelizmente, já tá feito”. Eu apenas relato o que acontece. É um tipo de coação, o pessoal vai trabalhando no seu psicológico ali... Mas você tem que se manter firme. Dizer, “É isso que é”, e é isso que é. Não tem como ser diferente. (Entrevistado 1).

Os entrevistados também aludiram sofrer discriminação de raça, condição social e religiosa no cumprimento de algumas diligências. Um deles afirmou que esse tipo de violência é mais comum nos bairros de classe média alta, exemplificando com um caso em que foi citar uma pessoa em um condomínio de luxo e no qual foi direcionado ao elevador de serviço. Ele relatou que, ao chegar ao andar solicitado, constatou que o elevador dava acesso à cozinha do apartamento. Nesse caso, o entrevistado aponta uma sobreposição de violências, ou seja, discriminação racial e por condição social.

Outra violência que é a social. Quando comecei a trabalhar no juizado, eu comecei a frequentar outro público que eu não ia. Eu fui cumprir um mandado de citação num prédio muito chique. Era tão chique que o elevador de serviço parecia social. Eu tava indo em direção aonde o morador tava indo, aí ele disse: “Não, o elevador é aqui”. Tem outras questões aí também, que é preconceito, o racismo. O fato de naquele momento eu não estar de paletó e gravata, que é um preconceito social. A questão racial, que já sofri. A questão social que também já fui vítima, e por que não dizer religioso? Porque eu não sei por que todo mundo pensa que eu sou evangélico. Então, quando eu passo nessas ruas, todo mundo fala: “Na paz do Senhor!”. Graças a Deus que é na paz do senhor. Eu me lembro que eu bati na porta de

alguém, o cara não atendeu. Aí quando ele atendeu, ele saiu dizendo: “Eu sou filho do diabo”. Eu disse assim: “Então, por favor, filho do diabo, assina aqui essa documentação que é do Tribunal de Justiça”. (Entrevistado 4).

Observa-se, mais uma vez, a sobreposição de violências vivenciadas pelo OJ durante o trabalho. Devido à sua maneira de se vestir e se portar, por diversas vezes o profissional afirmou ter sido confundido com um evangélico, o que acabou por dificultar o seu trabalho, como no caso em que ele bateu à porta de um destinatário e foi xingado, pois a pessoa que o atendeu imaginou se tratar de um religioso fazendo pregação. Além disso, há de se destacar a sobreposição das discriminações de raça e de classe social nesse contexto.

Cabe ainda mencionar as violências decorrentes de discriminação de gênero. Apesar de as Oficiais entrevistadas não mencionarem diretamente, presume-se que esse tipo de violência se faz presente no seu cotidiano de trabalho, seja de uma maneira mais efetiva ou apenas através do receio de sofrê-la. Infere-se isso a partir da fala das entrevistadas, à medida que a maioria delas relatou ter sofrido algum tipo de agressão decorrente de atos das partes.

Ele me prendeu na sala dele. Ele passava o celular dele com o número do desembargador na minha cara, literalmente. Se eu não desse uma de doida, igual a ele – dizem que ele era bipolar. Na hora que eu entrei na sala, ele trancou a porta e eu ouvi toda sorte de ameaça. Ele falou: “Tá vendo aqui, o desembargador, eu vou foder com sua vida, eu vou lhe acabar”. (Entrevistada 6).

Percebe-se tanto a ocorrência de violência física, a exemplo de cárcere privado e tortura, quanto de violências psicológicas, como ameaça, desprestígio e humilhação. Do relato também é possível compreender que o fato de ser do gênero feminino foi determinante para que a agente sofresse uma série de agressões durante o cumprimento do seu dever funcional.

Enfim, a análise dos dados permite concluir que os OJs que trabalham em Salvador estão sujeitos a diversos tipos de violências que derivam de atos dos destinatários dos mandados. Essas violências podem ser físicas, como lesões corporais e cárcere privado; verbais, a exemplo de xingamentos e gritos e; psicológicas, como coações, ameaças, desrespeito, discriminação racial, de gênero e de condição social, humilhação, entre outras.

### 3.1.3.2 As violências relacionadas a atos de terceiros

Semelhantemente ao que ocorre com as violências derivadas de atos das partes, foi possível identificar uma variedade de agressões relacionadas a ações de terceiros no cotidiano de

trabalho do OJ. Essas violências, conforme se notou no caso anterior, podem ser efetivas, ou seja, o agente de fato sofreu a violência; ou potencial, isto é, ocorreu apenas o temor de sofrê-la.

A unanimidade dos entrevistados relatou ter receio de sofrer algum tipo de violência relacionada ao tráfico de drogas. Eles descrevem que ficam sempre atentos aos noticiários para saber se nos bairros que pretendem trabalhar está havendo guerras entre facções rivais. Os Oficiais também relatam o receio do confronto entre policiais e bandidos durante o cumprimento das diligências.

Às vezes, até a gente, de forma, digamos assim, de surpresa, né? Como por exemplo, já aconteceu com colegas, que vai para a diligência e quando está lá, numa determinada área, tá num fogo cruzado entre polícia e bandidos. Há poucos meses, um colega foi cumprir um mandado na Valéria e o aplicativo direcionou ele para uma rua complicada, e quando chegou lá ele se deparou com vários marginais, e um dos marginais colocou a arma na cabeça dele, para sair de lá. (Entrevistada 2).

Nessa categoria de análise emergida dos discursos, também é possível identificar tanto violências físicas quanto psicológicas. No que se refere às violências psicológicas, um dos entrevistados relatou a desvalorização por parte da comunidade, como no caso em que um terceiro afirmou que o mandado era apenas um papel e que não iria dar em nada para a parte a que se direcionava a ordem.

Você sabe que tem uma importância, você sabe o que você faz, mas sempre dói quando alguém fala: “Ele só tá aqui pra entregar o papel” ou “Só entrega o papel”. Essa “só entrega o papel” machuca um pouquinho. Às vezes, a pessoa não fala querendo ofender, mas acaba ofendendo. (Entrevistado 1).

No campo das violências físicas, foi possível identificar ameaças por arma de fogo, como em um caso em que o Oficial foi interceptado por vários homens armados. Ainda, alguns Oficiais afirmaram já ter sofrido ameaças, como no caso em que o entrevistado relatou ter sido interceptado por diversos homens armados com facções, ao adentrar um local.

Eu me lembro que passei na Barra, a Barra é outro lugar [de tráfico] também. Em frente ao Shopping Barra tinha uma entrada para uma invasão, então, eu entrei e tinha um cara com uma arma na cintura, cabelo *black power* pintado de loiro, óculos escuros, com a arma na cintura. Ou seja, ele não estava preocupado em não chamar a atenção. Então, quando eu passei, ele ficou me mirando. Teve outra passagem também que em Sete de Abril, tem aquela rua principal em Sete de abril, eu descí, tinha uma mulher

lavando uma roupa, eu cheguei e falei com ela, de repente, desceram cinco menores e tinha um armado, e eu lá embaixo. (Entrevistado 4).

A análise do relato permite identificar reiteradas ameaças sofridas pelo agente durante a sua atuação profissional. Observa-se que as ameaças podem se dar por meio de armas de fogo, bem como através de armas brancas, como no caso dos facões. Outro aspecto que chama a atenção nesse relato é que a intimidação pode se dar de forma mais sutil ou de forma mais ostensiva, onde os terceiros apontam a arma diretamente para o Oficial. Situação semelhante também foi descrita por outro agente, conforme pode ser verificado a seguir:

Na verdade, eu já vivenciei a violência, que fui impedido de entrar na rua. É um tipo de violência. Meu direito foi tolhido. E eu fui perguntar pra ele onde morava tal pessoa, aí ele puxou a camisa, mostrou uma arma e falou: “Oh, saia daqui, parta a mil”. Então, é um tipo de violência. O cara não puxou arma, não apontou pra mim, mas foi uma violência. Eu me senti violentado no direito de eu fazer meu trabalho. Em outra situação, eu tava entrando de carro na rua e uns seis ou oito bandidos, com a arma em punho, apontaram pra minha direção. Aí já foi um pouco mais grave. As armas estavam apontadas pra mim. (Entrevistado 1).

É interessante ressaltar que além dos próprios agentes relatarem o sofrimento de ameaças, alguns descrevem que esse tipo de violência também se estende às pessoas que os acompanham nas diligências, a exemplo de motoristas do TJ ou de membros da própria família, como no caso de uma OJ que não sabe dirigir e que, em algumas diligências, vai acompanhada do filho ou do marido, e relata: “Eu já tive com motorista e tiveram pessoas querendo agredir meu marido e meu filho dentro do meu carro. Olhe que eu deixo eles afastados. Já voltei para o carro e encontrei os bandidos cercando meu filho ou cercando o motorista do tribunal como arma na mão” (Entrevistada 6).

Outro tipo de violência praticada por terceiros e relatada pelos profissionais é o roubo. Um dos entrevistados narrou uma situação ocorrida enquanto trabalhava no bairro de Castelo Branco:

Apreensão mesmo eu senti uma vez, quando cobria as férias de uma colega em Castelo Branco. Eu entrei em uma determinada rua e fui assaltado. Ali realmente foi uma situação desesperadora. O rapaz colocou um 38 [revólver] na minha cabeça. Mas eu pedi calma a ele. Eu estava com um envelope, com alguns mandados, eu também estava com um papel particular. Ele não quis saber. Ele pegou o envelope e me assaltou. Ele levou um anel, um relógio, um celular. Mas graças a Deus, ele me mandou levantar a camisa e percebeu que eu não estava armado, me liberou. Tinha uma comparsa dele que estava observando a situação. Me acompanhou, eu saí da rua e ele me liberou. Se eu tivesse armado, se eu tivesse reagido, ou algo do tipo, eu não estaria aqui

conversando com você. Eu tenho certeza absoluta. São situações que a gente passa como OJ. Eu entrei na rua de uma forma ingênua. Eu comecei a indagar a moradores sobre o endereço da pessoa. Eu parei em uma mercearia que tinha umas grades de proteção, perguntei. Uma senhora nem me alertou pra nada. Mas esse senhor da mercearia olhou para mim de uma forma como se quisesse me alertar. Momentos depois que ele me olhou a situação aconteceu. Então, eu entrei de uma forma ingênua, sem nem imaginar essa situação. (Entrevistado 3).

Assim, é possível inferir que o entrevistado foi submetido a uma situação de estresse muito elevado, haja vista as palavras que ele utiliza para descrever o fato, a exemplo de “apreensão” e “situação desesperadora”. Em alguns momentos ele receou perder a própria vida, caso tivesse armado e/ou reagido à situação. Percebe-se o sentimento de culpa, quando ele afirma que entrou na rua de uma forma ingênua. Também há uma tentativa de responsabilizar terceiros pelo ocorrido, quando descreve que uma senhora não o alertou da situação.

Outros profissionais informaram que, apesar de nunca terem sido vítimas de roubos durante o trabalho, já ouviram relatos de situações em que outros colegas sofreram esse tipo de violência, como ocorre neste relato: “Eu tenho uma conhecida que tem medo de pegar ônibus. Ela foi assaltada durante uma diligência e tinha medo de pegar ônibus. Então, para um OJ é complicado esse tipo de pânico” (Entrevistado 4).

Mais um tipo de violência praticado por terceiros contra os Oficiais é a discriminação racial, social e religiosa, que pode ser de forma isolada ou sobreposta, e se manifesta principalmente nos bairros de classe alta, sendo praticado, na maioria das vezes, pelos porteiros de condomínios e prédios.

Além das violências já apresentadas, a análise das entrevistas também permitiu identificar que os agentes que trabalham na capital da Bahia estão sujeitos a agressões físicas praticadas por terceiros, como no caso em que um OJ teve o braço quebrado, conforme foi relatado neste trecho: “Mas eu tenho colegas que já foram agredidos e teve as duas mãos quebradas no bairro do Arenoso” (Entrevistada 6).

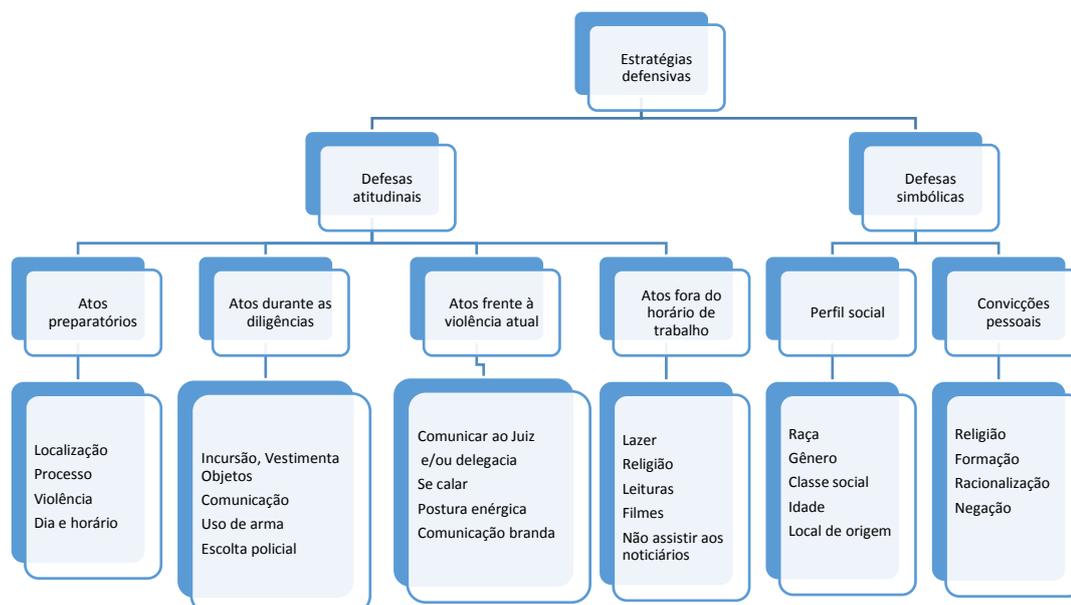
## 4 ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DO OFICIAL DE JUSTIÇA CONTRA AS VIOLÊNCIAS RELACIONADAS AO TRABALHO EM SALVADOR

Esta é uma pesquisa qualitativa de cunho descritivo que tem como preocupações centrais identificar e analisar as estratégias defensivas utilizadas pelos OJs para lidar com as violências relacionadas ao trabalho na capital baiana. De tal modo, o presente capítulo tem como objetivo abordar as categorias conceituais que emergiram dos dados, correlacionando-as aos referenciais teóricos em torno dos quais se assentaram as discussões, descrevendo pormenorizadamente cada uma dessas categorias.

Compreende-se como estratégias defensivas, “defesas” (SEILGMANN, 1994) ou ainda ideologias defensivas (DEJOURS, 1992), os mecanismos psicológicos e as condutas que os Oficiais fazem uso para lidar com o sofrimento decorrente das violências relacionadas ao trabalho em Salvador. Cabe mencionar que tais mecanismos psicológicos e condutas podem ser conscientes ou inconscientes, individuais ou coletivos.

As entrevistas permitiram identificar dois tipos principais de estratégias defensivas as quais os agentes recorrem diante das violências relacionadas ao trabalho, a saber: estratégias atitudinais e estratégias simbólicas. As primeiras correspondem a atos materiais, a exemplo do planejamento, da incursão nas ruas e da comunicação; enquanto as segundas se referem a ideias, representações e símbolos utilizados pelos profissionais perante os diversos tipos de violências presentes no cotidiano de trabalho.

Quadro 3 – Estratégias defensivas



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

## 4.1 Estratégias atitudinais concretas

Nesta categoria se enquadram as estratégias defensivas que implicam atos materiais, ou seja, condutas usadas pelos Oficiais no cumprimento do seu dever funcional para se defenderem das violências relacionadas ao trabalho. Aqui, foi possível identificar que os profissionais se utilizam de quatro tipos de defesas: defesas que antecedem o cumprimento das diligências; defesas empregadas no momento de cumprimento das diligências; defesas usadas para repelir violências iminentes ou efetivas e; defesas utilizadas fora do horário e do local de trabalho.

### 4.1.1 Defesas que antecedem o cumprimento das diligências

A análise dos dados permitiu identificar uma fase de preparação para o cumprimento das diligências pelos OJs em Salvador. Esse momento consiste no planejamento da atividade, quando o profissional ainda se encontra em sua residência. Algumas estratégias visam antever as situações com que os profissionais irão se deparar durante o cumprimento dos mandados judiciais. Uma das primeiras preocupações mencionadas considera a localização, conforme se verifica no seguinte relato:

De imediato, o que me preocupo é a localização. Eu vou cumprir o mandado em que bairro? A gente precisa saber o terreno onde a gente vai pisar. A gente precisa saber se é uma área dominada pelo tráfico, por exemplo. A gente precisa saber se tem segurança pública no entorno. A gente precisa saber se é uma área muito movimentada, pouco movimentada. Quando eu, particularmente, penso na localização, é basicamente para que eu tenha uma ideia da questão da segurança. O local oferece segurança? (Entrevistada 2).

É possível concluir que a localização é um elemento crucial no planejamento da diligência, pois está associada à questão da segurança. Observa-se certa apreensão no que se refere ao tráfico de drogas existente em alguns bairros da cidade, além da preocupação com a existência de aparato policial no local e se há uma movimentação de pessoas, o que leva a entender que nos locais onde não existe polícia e não há movimento de pessoas a insegurança é ainda maior.

Além disso, no que tange à localização, outra estratégia utilizada pelos profissionais é se informar através de noticiários de TV. Cabe destacar essa questão, haja vista que, conforme a investigação realizada por Ferreira, Andrade e Moura (2012), os bairros da capital do estado

da Bahia são construídos de forma violenta pela mídia. Outra maneira de os Oficiais se manterem informados sobre a violência nos bairros é o grupo que a categoria possui no *WhatsApp*.

Através desses meios, conforme alguns dos entrevistados, eles conseguem obter informações importantes sobre as condições de segurança nos bairros onde irão atuar. Dessa maneira, ficam cientes das guerras de facções que, por ventura, venham a acontecer, da ocupação policial em determinados bairros ou de outras situações que possam interferir na questão da segurança durante o cumprimento dos mandados judiciais.

Isso pode ser exemplificado nas seguintes falas: “Então, a gente sempre organiza assim, ou seja, eu vou sair amanhã para o Uruguai, só que eu vi na reportagem agora que no Uruguai impuseram um toque de recolher, porque mataram um traficante. Amanhã eu não vou naquele local. Vou deixar pra segunda-feira” (Entrevistado 1). “Às vezes no grupo do trabalho tal lugar assim, quem estiver planejando ir para tal lugar, desista, porque teve uma incursão. Às vezes um colega que tem conhecido dentro da polícia, mesmo antes de chegar no noticiário, tem colega que já tem conhecimento” (Entrevistada 2).

Além da localização, há também uma preocupação com o tipo de diligência. Conforme os entrevistados, a partir da análise dos autos é possível extrair informações importantes sobre a diligência, o que permite prever um cenário. Assim, é possível antecipar algumas características das pessoas com quem o Oficial irá se deparar, bem como prever as possíveis reações dos destinatários. É o que se infere do seguinte trecho:

Segundo, qual é o tipo de mandado? Qual é o cumprimento ali daquela ordem? É busca e apreensão de um bem? É busca e apreensão de um menor? É uma penhora ou uma avaliação? Porque, a partir do tipo do mandado, a gente tem que ter a preocupação de como a pessoa vai receber aquela informação. Saber qual é o tipo de mandado e para quem é o mandado, se é para vítima ou para o agressor, se é para o requerente ou para o requerido. Então, isso tudo faz diferença. Quem move a ação, em geral, está numa situação mais confortável. Então, quando o OJ bate na porta dessa pessoa, ela meio que já está esperando. Mas quando é o acusado, quando é o réu, quando é o requerido, o executado, no caso de penhora, por exemplo, às vezes ele não está esperando que o oficial chegue. (Entrevistada 2).

Outra estratégia defensiva adotada pelos profissionais antes do cumprimento da diligência é se organizar, no que se refere ao dia e horário da atuação, o que varia de acordo com a experiência pessoal. Há aqueles que escolhem ir aos sábados ou domingos, outros dias da semana, alguns preferem ir logo no início do dia, outros um pouco mais tarde.

Geralmente, eu vou logo mais cedo, porque esses lugares ficam mais complicado você andar com o correr do dia. O pessoal vai acordando, vai ficando mais movimentado e vai ficando mais esquisito. Então, é melhor você ir logo cedo. Depois você vai pra ruas maiores, mais abertas. Hoje em dia, dependendo do lugar, eu avalio o dia e o horário. Dependendo do lugar, eu não vou no sábado mais. Eu vou na segunda-feira, vou na terça, vou de manhã, não vou mais no sábado à tarde, como eu ia. Você sempre preocupado, sempre fica receoso. Era uma rua sem saída [no bairro Fazenda Grande, próximo a Pitangueiras]. Eu, sinceramente, quando fui durante a semana, eu senti uma tranquilidade na rua. Sábado parecia uma recepção de guerra. Eles estavam tão organizados que, quando eu cheguei, eles já sabiam o que fazer. Foram dois para um lado, dois para outro e ficaram três ou quatro no meio da rua. Organizados mesmo, pra batalha [risos]. (Entrevistado 1).

Do relato, é possível inferir que para o entrevistado a escolha do horário e do dia de cumprimento da diligência é uma importante estratégia defensiva, derivada das experiências do profissional. Assim, a opção de trabalhar no meio da semana está geralmente associada ao fato de o entrevistado ter sofrido uma violência em um sábado. O mesmo ocorre com o horário, ou seja, ele prefere ir mais cedo. Nesse relato é possível verificar a associação do movimento de pessoas com um possível risco para o profissional, conforme se percebe na expressão “esquisito”, que se refere à quantidade maior de transeuntes, como se pode perceber no seguinte relato:

O horário, sem dúvida nenhuma, interfere nas estratégias defensivas utilizadas. Quatro horas da tarde, cinco ou seis horas você não deve estar em alguns bairros de Salvador, porque o perigo vai aumentando. Você começa a comprovar um pouco isso quando percebe um fluxo maior de pessoas no meio da rua. (Entrevistado 4).

Ainda, no que tange à questão do horário, é possível compreender, a partir dos conteúdos dos discursos, que à medida que vai anoitecendo a possibilidade de sofrer uma violência aumenta. À noite, segundo uma entrevistada, é inviável o cumprimento de diligências em determinados bairros da cidade, a não ser que ela vá acompanhada por uma das partes: “À noite é impossível. É uma coisa irracional um OJ entrar em um bairro desse a noite. Às vezes as pessoas trabalham o dia inteiro, só tá em casa à noite e é fundamental a gente ser acompanhado pela parte autora. É fundamental para a nossa segurança” (Entrevistada 6).

É interessante destacar que há um entrelaçamento de duas estratégias defensivas, a escolha do horário e do dia para o cumprimento da diligência está intimamente relacionada com a localização. Isso é possível perceber quando os entrevistados utilizam a expressão “alguns bairros” para fazer referência à ao horário e dia de cumprimento da diligência. A

dependem do bairro, o perigo aumenta ao entardecer e ao anoitecer, e também conforme o dia da semana.

#### 4.1.1.1 Defesas preventivas durante o cumprimento das diligências

Devido às situações de violência, efetiva ou potencial, a que estão expostos os Oficiais que trabalham na capital da Bahia, além das precauções adotadas durante o planejamento das diligências, eles também se utilizam de estratégias defensivas no momento em que se encontram no cumprimento das diligências. Essas estratégias variam muito em função da localização, do tipo de diligência, do perfil dos destinatários da ordem e das características pessoais do próprio agente que a realiza.

Uma das primeiras estratégias defensivas adotadas pelos profissionais durante o cumprimento das diligências é deixar o carro bem distante do local onde será entregue o mandado. Alguns entrevistados mencionaram que, além disso, têm o cuidado de deixar o veículo em locais que tenham facilidade de acesso, no caso de alguma emergência, especialmente nos locais que consideram perigosos. É o que pode ser verificado abaixo:

Quando eu vou trabalhar de carro, eu geralmente evito descer com o carro muito perto dos lugares que eu sei que é problemático, lugares que têm tráfico de drogas, inclusive, você sabe que tem tráfico de drogas, grupos criminosos inserido, eu sempre tomo esse cuidado de não descer muito com o carro. E já deixo o carro estacionado numa situação em que qualquer emergência eu corra, entre e vá embora. (Entrevistada 5).

Assim, é possível mensurar o alto nível de tensão que está presente no cotidiano de trabalho dos profissionais. Observa-se a grande preocupação com o tráfico de drogas e que a adoção dessas medidas tem o intuito de evitar que o profissional sofra alguma represália por parte dos integrantes das facções. A utilização do termo “emergência” indica que a qualquer momento pode surgir uma situação que envolva algum risco e, por isso, a necessidade de deixar o carro em um local que facilite uma saída rápida.

Outra estratégia de defesa é a não utilização de objetos de valor durante as diligências. Os agentes costumam retirar anéis, celulares, relógios, brincos, bolsas ou qualquer outro objeto que possa chamar a atenção daqueles indivíduos que praticam roubo. Isso foi o que afirmou uma entrevistada, ao mencionar que não utiliza nada que possa ser objeto de desejo dos “bandidos”, conforme o trecho que segue:

O celular eu nunca ando, nunca vou para uma diligência com o celular. O celular fica sempre no carro. O máximo que eu levo é a chave, que boto no bolso da calça, a canetinha na mão e os mandados também, que eu sempre boto dentro de um caderninho ou dentro de uma agenda. Não levo pasta, nada assim que possa levantar suspeita de possíveis meliantes que estejam na região. Suspeita de que eu tenha algum objeto que possa ser subtraído. (Entrevistada 2).

Mais uma estratégia importante durante a incursão nas ruas é o uso da vestimenta. De acordo com os depoimentos, na maioria das vezes os Oficiais utilizam roupas simples para não chamar a atenção das pessoas: “Quando saio pra rua, eu sempre procuro usar roupas de tons claros, cinza, branco, não uso vermelho ou nada que chame muita atenção, porque é sempre bom entrar e sair sem ser percebido” (Entrevistado 1). “A roupinha bem simplesinha, uma calça jeans, o tênis, uma camiseta, o cartão de identificação funcional no bolso da calça jeans, uma caneta” (Entrevistada 2).

Além disso, há uma precaução com a possibilidade de fuga, caso haja alguma necessidade e, para isso, escolhe-se um tipo de calçado mais adequado para a situação, a exemplo do tênis, em virtude do conforto que proporciona e pela facilidade que esse tipo de calçado oferece para que o profissional possa correr, caso necessite. Isso pode ser inferido do seguinte relato:

Em relação à roupa, eu vou sempre de tênis e, a depender do local, uma sandália baixa. Quando eu conheço a rua, sei que tem escada ou ladeira, vou sempre de tênis. Na maioria das vezes eu vou sempre de tênis, porque é mais prático. É mais rápido. Quanto à vestimenta, geralmente vou nem simples, nem extravagante, porque de uma forma ou de outra você vai chamar muita atenção, e dificulta você cumprir mandado de salto alto. Misericórdia! Só Jesus! (Entrevistada 5).

A vestimenta simples denota uma preocupação dos agentes em passar despercebidos durante o cumprimento das diligências. Esse comportamento também é notado no que diz respeito ao uso da comunicação. Nesse caso, observa-se uma tentativa de aproximação com a comunidade atendida, a partir do uso de uma linguagem mais informal. Assim, uma estratégia bastante utilizada é conversar com os moradores locais, especialmente com os donos de estabelecimentos comerciais e membros de associações de bairro.

Então, quando você cria um laço com esse morador, de alguma forma, você chega, procura saber quem é, quem não é, você acaba se identificando com o lugar, se inserindo no lugar, você acaba recebendo *feedback*. A pessoa vai te dizer alguma coisa. Você fala: “Oh, vou descer aí, é tranquilo descer aí? Posso descer?”. Aí a pessoa fala: “Pode, pode”. Como já teve gente de falar:

“Não, hoje não vá não”, ou, “Não vá essa hora, não. Não desça agora não, vá por mim”. A própria população vai dando um *feedback*, porque são os seus olhos lá. (Entrevistado 1).

Nota-se que a comunicação é um elemento que facilita a inserção do agente na comunidade e, além disso, é o meio pelo qual ele obtém informações sobre as condições de segurança do local. Ainda, uma das entrevistadas disse que costuma escutar as partes e aconselhá-las, como forma de facilitar o seu trabalho.

Boa parte dos entrevistados informou que no cumprimento dos mandados criminais costumam procurar pelos genitores das partes, em vez de procurar o próprio destinatário. Segundo os relatos, essa estratégia facilita chegar até o destinatário e ajuda na questão da segurança.

Eu acho muito o destinatário do mandado criminal quando vem escrito os nomes dos genitores. Então, eu nunca procuro por ele. Eu sempre procuro pela genitora. Por exemplo, o mandado é para Bruno e a mãe dele se chama Maria. Eu procuro Maria. Eu não procuro Bruno. (Entrevistada 5).

Ainda no campo da linguagem, observa-se que os profissionais procuram utilizar um palavreado mais brando, que não confronte as pessoas com quem lidam durante as diligências. Um dos entrevistados afirmou que costuma ir para as diligências com o “espírito desarmado”, tentando absorver os valores da comunidade local, no sentido de utilizar seus recursos comunicativos e não expressar uma atitude que possa ser considerada autoritária.

Os entrevistados relataram ainda que são contrários à utilização de escolta policial, uso de arma ou coletes balísticos. Esses recursos, segundo os relatos, contrariam um princípio básico utilizado nas diligências, que é a discricção. O uso da escolta policial, em vez de transmitir sensação de segurança, acaba por criar uma impressão de insegurança ainda maior, como se pode ver abaixo:

Eu sempre tive receio, e ainda tenho, de cumprir algum mandado na companhia da polícia, porque aí a coisa já muda completamente. Todas as vezes que eu precisei ir acompanhada da polícia, eu sempre fui insegura, com medo da reação da comunidade em relação ao policial e que, conseqüentemente, poderia respingar em mim. (Entrevistada 2).

Outra entrevistada mencionou que a utilização desse recurso a torna dependente, já que nas próximas diligências não poderá ir sozinha: “Tem anos que não faço uso de força

policial no cumprimento dos mandados, graças a Deus. Você andar com a polícia do lado também é perigoso. É melhor você ir só do que ir com a polícia do lado” (Entrevistada 5).

Finalmente, a partir dos conteúdos dos discursos, foi possível perceber que boa parte das estratégias defensivas utilizadas pelos Oficiais durante o cumprimento das diligências é fruto da experiência de cada profissional. Nesse sentido, uma das entrevistadas relatou já ter passado por muitas situações de violência que a ensinaram como entrar e sair nos lugares. Nota-se também que todos os meios defensivos aos quais recorrem os profissionais visam chamar o mínimo de atenção possível da comunidade local.

#### *4.1.2 Estratégias defensivas para repelir violências iminentes ou atuais*

No cumprimento dos deveres funcionais, os OJs estão sujeitos a agressões físicas, roubos, ameaças, agressões verbais, torturas, sequestros, entre outras violências. A análise das entrevistas permitiu identificar que, além das estratégias defensivas presentes no planejamento ou mesmo durante o cumprimento das diligências, os profissionais também usam defesas que visam repelir violências iminentes ou atuais.

Uma das defesas que esses profissionais fazem uso diante de uma violência iminente, decorrente de um dos destinatários dos mandados, é se colocar como um terceiro, alheio à situação de que trata a ordem judicial. Ao se manter equidistante, o agente se coloca de maneira impessoal, deixando claro que não tem nenhum interesse na causa e que está ali apenas para cumprir o seu dever funcional. Ele supõe que essa atitude será suficiente para repelir uma possível agressão. Essa estratégia pode ser verificada no seguinte relato:

Ele tava grandão. Veio correndo, assim. Eu falei: “Poxa, rapaz”. Aí quando ele veio correndo, eu parei, assim. Na hora eu tive medo. Minha reação foi: “Rapaz, fique tranquilo. Eu só vim aqui entregar um documento. Não tenho nada a ver com esse processo, não. Esse problema aqui é dessa pessoa que lhe denunciou e do senhor, não tenho nada a ver”. Ou seja, eu tentei me colocar como um terceiro, estranho ao problema. Às vezes, a gente tenta se colocar no lugar do outro e se coloca como uma parte daquele problema. (Entrevistado 1).

Assim, é possível presumir que, em alguns momentos, o Oficial, em vez de se colocar como um terceiro, alheio à situação, ele também se coloca como parte do problema. Essa escolha vai depender do contexto em que ocorre a diligência e da experiência do profissional que, ao analisar as circunstâncias, decide pela melhor maneira de se defender da provável agressão naquele momento.

Outra estratégia bastante utilizada diante de uma violência iminente é recuar, que foi muito relatada, especialmente quando a agressão advém de grupos armados que atuam nos diferentes bairros, mais especificamente nos bairros pobres. “No primeiro caso, no caso que o cara mostrou uma arma, eu fui embora, com muito medo, as pernas tremendo” (Entrevistado 1). Outro entrevistado também relatou uma situação muito semelhante, quando durante o cumprimento de um mandado foi interceptado por um homem armado.

Mais uma maneira de se defender de uma violência iminente ou atual ocorre quando o profissional tenta convencer os possíveis agressores de que está em uma missão de paz. Um dos entrevistados mencionou que exclui do seu vocabulário todas as palavras que fazem referência à justiça, a exemplo de “intimação”, “citação”, bem como vocábulos que dizem respeito à atividade policial, substituindo-os por outros, que não tenham ligação com tais instituições.

Se, por um lado, os Oficiais procuram utilizar uma linguagem mais branda, tentando contornar a situação para se livrar de uma possível agressão, por outro, há circunstâncias em que o profissional escolhe adotar uma atitude mais enérgica, na tentativa de se impor e repelir a violência. Essa estratégia foi verificada com mais frequência nos bairros de classe média alta, onde os agentes informaram sofrer violências, como discriminação de raça e/ou classe social.

Isso pode ser exemplificado através de um relato em que o profissional, ao cumprir uma diligência em um condomínio, foi direcionado ao elevador de serviço e, contrariando a orientação do porteiro, seguiu pelo elevador social: “Quando eu passei, o cara da guarita falou assim: ‘Ei, é por aqui’. Eu disse: ‘Sou OJ e vou pelo elevador social’. Aí subi o elevador social e bati na porta dela” (Entrevistado 4). Outro relato de uma entrevistada também faz referência a uma situação análoga: “Só que me mandou utilizar o elevador de serviço. Quando o segurança tentou me levar pelo elevador de serviço, eu me recusei. Eu falei que não, pois não estava ali pedindo emprego nem favor a ele, e não ia lavar os pratos dele. Aí entrei pelo elevador social” (Entrevistada 6).

Nessa mesma perspectiva, em alguns momentos o profissional se utiliza de gritos e xingamentos, como no caso de uma agente que foi agredida verbalmente e recebeu ameaças de um dos destinatários do mandado, no instante em que cumpria uma diligência em um condomínio de classe média. De acordo com o relato, o homem estava descontrolado e a única saída que ela conseguiu vislumbrar, no momento da agressão, foi reagir com atitudes mais enérgicas, falando alto e se utilizando de palavrões, conforme descrito:

O homem enlouqueceu e eu me vi desesperada. Minha reação foi gritar: “Sua desgraça, me dê meu mandado!”. Para um doido, um outro doido. Dei um grito, dei um murro na mesa. Pedi o mandado. Ele murchou, me entregou o mandado, eu saí pela porta e fui direto para o fórum. (Entrevistada 6).

Existem ainda aquelas circunstâncias em que o agente público é vítima de uma agressão, a exemplo de roubo e ameaça por arma de fogo. Os profissionais que relataram ter sido vítimas desse tipo de violência descreveram que a melhor defesa foi não esboçar reação. Em um dos casos relatados, o profissional chega a mencionar o temor de perder a própria vida, caso estivesse armado ou se, de alguma maneira, tivesse reagido à violência.

Nos casos em que os profissionais foram vítimas de roubo e ameaça por arma de fogo, eles mencionaram ter comunicado o fato à delegacia policial que atende à localidade onde a violência ocorreu. Outra atitude também observada foi a comunicação do ocorrido para o Juiz ao qual o profissional era subordinado naquela ocasião. Em alguns casos, houve uma resposta imediata da autoridade, conforme se observa no excerto a seguir:

Mas no segundo caso, eu lembro muito bem. Porque no segundo caso eu fiquei revoltado. Porque eu tive que sair correndo com meu carro da rua. No caso dos bandidos que apontaram a arma pra mim, na Fazenda Grande. De imediato, eu liguei pra Juíza, e falei assim: “Aconteceu isso e eu não estou engolindo isso não. Isso tá errado. A Sra. me autoriza a ir na delegacia e pedir o apoio de uma guarnição? E a gente vai lá, voltar lá, porque não vou aceitar isso não”. (Entrevistado 1).

Porém, nem sempre é dada uma resposta de imediato, ou sequer ela é dada. Houve um caso em que o OJ sofreu um roubo durante uma diligência e comunicou a situação à delegacia, e, segundo ele, até hoje aguarda uma resposta por parte da autoridade policial. Existe também a falta de uma resposta efetiva dos magistrados, conforme se verifica nos conteúdos dos discursos. Um entrevistado declarou ter relatado as situações de violências sofridas durante o trabalho ao Juiz da unidade judicial a que estava vinculado, mas não lhe foi dado um retorno. Conforme descreveu, a única resposta foi a lamentação por parte do Supervisor da Vara Judicial.

Por fim, observa-se que o uso das defesas depende muito do contexto em que a violência ocorre. Assim, o Oficial é levado a escolher qual estratégia utilizar de uma maneira muito rápida, considerando sua experiência profissional e pessoal.

#### *4.1.3 Estratégias compensatórias utilizadas fora do local de trabalho*

Diante dos diferentes tipos de violências relacionadas ao trabalho que os agentes vivenciam, esses trabalhadores também lançam mão de estratégias defensivas compensatórias, isto é, defesas que têm por objetivo contrabalançar o desgaste ocasionado pelas condições de trabalho adversas. Seligmann (1994) destaca a importância das “defesas compensatórias” e aponta que a descoberta de novas motivações e formas de convívio configuram uma base importante para a saúde mental.

Tal estratégia defensiva deve ser considerada de uma forma mais ampla, pois além de ser empregada como um meio de proteção contra a violência, ela também é usada pelos Oficiais como uma maneira de lidar com outras situações estressantes que se apresentam no cotidiano de trabalho da categoria, impactando na sua vida psíquica. Durante as entrevistas não foram raras as referências a emoções, como pena, compaixão, preocupação, tristeza, entre outras.

Assim, fazer cursos e assistir palestras é uma das maneiras de manter a tranquilidade, com destaque para o compartilhamento das experiências com colegas de trabalho, conforme o seguinte relato: “Então, é manter a cabeça arejada, fazendo cursos, ouvindo palestras, ouvindo outros colegas. Em nossa área aqui tem alguns colegas Oficiais que contam as experiências deles e você vai percebendo que aquilo não é uma coisa só sua” (Entrevistado 1).

Tais estratégias têm como principal objetivo impedir que as situações estressantes ocorridas no âmbito laboral interfiram na esfera pessoal. Aqui também a escolha da estratégia depende muito dos hábitos pessoais de cada indivíduo. Um dos entrevistados declara ser de religião evangélica e, nos finais de semana, leciona na escola bíblica dominical na igreja da qual faz parte e utiliza essa estratégia como uma forma de se deligar do trabalho.

Outra defesa compensatória utilizada por esses profissionais é a dedicação de boa parte do tempo livre à família. Segundo um dos entrevistados, é necessário fazer algo nos finais de semana para não se lembrar das coisas que ocorrem durante o trabalho que realiza ao longo da semana. Ao expressar isso, o profissional deixa evidente que a rotina de trabalho é bastante estressante e que é necessário se envolver em atividades que ajudem a se desprender dos afazeres laborais, e se dedicar à família acaba sendo uma dessas válvulas de escape:

Quando você tiver com a sua família, é aquele momento com a sua família. Quando você tiver com seu pai, é aquele momento que você tá com seus pais. Quando passar aquele momento que você tá com ele, já era. Ele vai morrer e você não aproveitou aquele momento. Você tá com seus filhos, seu

filho tá querendo contar uma história pra você e você não pode ouvir, porque tem que terminar um mandado. Pode ser feito em outro momento! E é assim que a gente tem que fazer. (Entrevistado 4).

Os Oficiais também mencionaram que durante as folgas costumam assistir a filmes, séries e programas de TV para se desconectarem do trabalho. Outro entrevistado mencionou que costuma assistir a programas de TV leves e que evita dar atenção a programas sensacionalistas, que exploram conteúdos violentos, a exemplo de programas como “Bocão” e “Na Mira”, para não criar um bloqueio.

A partir das entrevistas foi possível identificar que os profissionais que trabalham na capital baiana também costumam se dedicar à leitura, à atividade física e à criação de bichos de estimação, como um modo de fugir da rotina estressante de trabalho. Segundo um dos entrevistados, é necessário criar maneiras de se distrair e evitar que as tensões do cotidiano de trabalho comprometa a vida pessoal.

Fora do trabalho, fora da rua, tentar não pensar muito no trabalho. Se dedicar a outras atividades... assistir TV. Quando você assiste TV, assistindo uma série, você acaba entrando em outras realidades, vai criando *hobbies*, pratica esportes. Peguei um cachorrinho agora pra criar. Então, você vai criando meios pra você canalizar um pouco, pra você dissipar as tensões e você não deixar que essa tensão da rua viva em você. (Entrevistado 1).

Além das estratégias aludidas acima, os OJs citaram que costumam se dedicar ao lazer nos momentos de descanso. Conforme uma das entrevistadas, no tempo livre ela costuma receber os familiares em sua casa, reunirem-se ao redor da piscina, confraternizam, bebem, comem e ouvem música.

No que se refere à busca por um suporte profissional, a exemplo de acompanhamento psicológico, uma das entrevistadas mencionou que não acredita em terapia nem em depressão. Porém, outra Oficial inquirida informou que, em virtude das situações estressantes que vivencia durante o trabalho, relacionadas às violências ou decorrentes da atuação institucional, ela precisou recorrer a tratamentos psicológicos e psiquiátricos para conseguir continuar trabalhando. Esses relatos podem ser verificados, respectivamente, nos seguintes trechos:

Não faz terapia. Pra que terapia? Terapia é para gente fresco, que tem dinheiro no bolso. Eu sou uma pessoa que não acredita nesse negócio de depressão. Deus me perdoe. Eu não acho que a pessoa que se tranca dentro do quarto fechado e diz que está com depressão. É tanta coisa que você pode fazer na vida. Esse negócio de terapia eu não acredito, não. (Entrevistada 5).

Às vezes a gente fica com ansiedade. Misturando tudo isso, eu já fiz, algumas vezes, tratamento psicológico. Já tive depressão. Não só pela violência, mas pelo abandono mesmo que a gente sente. Às vezes você se sente desanimado, desamparado. Isso às vezes pode agravar um estado depressivo e de ansiedade. Eu já fiz tratamento psiquiátrico. (Entrevistada 6).

Enfim, percebe-se que, de uma maneira individual, os Oficiais recorrem a diferentes estratégias defensivas com vistas a se desligarem do trabalho durante os momentos que estão fora dele, que variam muito de acordo com os hábitos pessoais de cada profissional. Há de se considerar que não foi mencionada em nenhum momento a existência de políticas institucionais que tenham como foco a compensação das tensões vivenciadas pelos agentes no cotidiano de trabalho, ou seja, na maioria das vezes as defesas são feitas de maneira individual.

## **4.2 Estratégias defensivas simbólicas**

Os dados das entrevistas também permitiram identificar outros tipos de estratégias, aqui denominadas de simbólicas, que não consistem em uma ação concreta dos indivíduos, mas que se inserem no campo dos símbolos, ideias e representações, e que estão relacionadas a mecanismos psicológicos de defesa. Assim, a intenção foi identificar tais estratégias e analisar como os Oficiais que trabalham na cidade de Salvador as mobilizam para se defenderem das violências a que estão expostos no ambiente laboral.

Há de se destacar que esse tipo de estratégia é mais difícil de ser identificada, pois não indica uma ação concreta do indivíduo e, por vezes, implica em atitudes inconscientes que apenas são reveladas através da linguagem, quando confrontados os diversos contextos e discursos. Apesar de aparecerem com menor frequência, tais estratégias defensivas são constantemente mobilizadas sem sequer serem percebidas pelos profissionais como uma espécie de defesa.

### *4.2.1 Negação, racionalização*

Uma das maneiras encontradas pelos agentes para se defenderem das violências relacionadas ao trabalho é a negação. Essa é uma estratégia que se apoia em ideias cujo fundamento pode estar na religião ou mesmo na racionalização. Negar a violência existente

no ambiente laboral se faz necessário para que o trabalho seja realizado com o máximo de eficiência possível, mesmo em condições tão adversas, como é o caso da capital baiana.

As crianças às vezes também dramatizam essa reversão das situações reais. Esse modo de negar também pode ser utilizado na vida adulta, bem como outras defesas citadas, quando o indivíduo vivencia um sentimento de impotência para enfrentamento de situações ameaçadoras ou penosas. A negação através da fantasia é bastante comum. (SELIGMANN, 1994, p. 233).

Outro recurso defensivo apontado por Seligmann (1994), muito comum entre os Oficiais para continuarem trabalhando, é a racionalização. Sobre essa questão, é possível citar o caso de uma entrevistada que afirmou se dividir em duas pessoas diferentes. De um lado, a profissional que vai cumprir a diligência, segura e sem medo; de outro, a pessoa que tem receio e se sente hesitante quando está diante de uma situação que avalia como perigosa. Como se pode observar:

Sozinha, eu sempre vou tranquila, entre aspas, na minha capa de servidora pública; mas enquanto pessoa eu vou insegura, porque eu posso sofrer uma violência, por estar em um lugar vulnerável. Eu sempre vou para as minhas diligências enquanto oficial de justiça, eu vou tranquila, porque eu sei que eu não vou ser agredida, nem fisicamente, nem verbalmente, porque ali eu estou no cumprimento de um dever. (Entrevistada 2).

A entrevistada emprega a expressão “entre aspas”, o que permite supor que a sua atitude está muito mais no plano das ideias. Nesse contexto, o termo por ela utilizado é uma ressalva à palavra “tranquila”, ou seja, no seu íntimo ela não se sente segura. Trata-se de uma estratégia defensiva bastante sofisticada, que só é possível ser compreendida quando confrontados os diferentes conteúdos dos discursos dos entrevistados.

No caso a seguir, a racionalização tem como fundo o conhecimento e a prática da meditação, já que o profissional é praticante de artes marciais. A racionalização ocorre no momento em que o entrevistado menciona que, quando está cumprindo a diligência, abstrai todas as possíveis interferências e foca apenas na realização do seu trabalho.

A estratégia que uso é estar focado no trabalho. Eu não sei se é porque eu li muito a respeito de meditação, pratico, livros de Thich Nhat Hanh [monge zen-budista vietnamita]. Eu sempre procuro viver o momento presente. Estar focado naquilo que estou fazendo. Minha estratégia é essa. Porque se eu estiver focado no momento que estou vivendo ali, eu resolvo o problema muito mais rápido e vou logo embora. Eu tenho que tá focado, porque já que estou ali, eu não posso ficar pensando na subjetividade, na

probabilidade de um cara estar apontando uma arma para mim, pois eu paraliso. Isso é uma disciplina mental. A gente tem que aprender a controlar a nossa ansiedade através do foco, da nossa concentração. Isso é muito pessoal. (Entrevistado 4).

Mais uma vez, observa-se a racionalização e, nesse caso, as leituras e as práticas feitas pelo entrevistado são fundamentais para a formação do seu pensamento. Ao focar no serviço que está realizando, o agente supostamente abstrai o receio das possíveis violências que possam surgir, e assim consegue realizar o seu trabalho. Porém, há de se notar que ele também usa a expressão “o mais rápido”, o que indica que essa abstração não se dá completamente, mas que o profissional quer se livrar do provável perigo o quanto antes.

Esse entrevistado também afirmou utilizar o mesmo recurso defensivo quando está fora da sua atuação profissional. Assim, nos momentos em que não está trabalhando, e no qual se encontra em companhia de sua família, o profissional mencionou que costuma focar só no momento presente, abstraindo tudo o que possa interferir no seu bem-estar. Ele afirma ainda que consegue fazer com que as tensões do trabalho não interfiram nos seus momentos de descanso e no convívio com a sua família, como citado em outro momento deste capítulo.

Assim, é possível verificar que essa é uma estratégia que esse OJ utiliza em dois momentos distintos. No primeiro, ele a emprega como uma forma de auxiliar na realização da sua atividade profissional e, no segundo, ele a utiliza para se distanciar do trabalho nos momentos de folga. A análise dos conteúdos das mensagens também permite verificar que, apesar de se basearem em fundamentos diferentes, há uma convergência entre as estratégias utilizadas pelos dois últimos entrevistados citados, pois ambos buscam se dividir em dois, ou seja, o lado profissional e o lado pessoal, para conseguirem realizar o trabalho.

O confronto entre o último discurso do entrevistado e o trecho a seguir permite inferir que essa abstração se encontra muito mais no plano das ideias, sem muita repercussão do ponto de vista prático. Quando se estabelece um paralelo entre os diferentes momentos do discurso do entrevistado, é possível entender que o receio de sofrer uma violência, tanto no momento de cumprir a diligência quanto nos períodos de descanso, é algo que persiste, mesmo que de forma inconsciente na mente do entrevistado. É o que se pode concluir de uma das falas, em que o entrevistado menciona o uso da escolta policial:

Então, na verdade, a pessoa tem que ver que segurança não é só no momento que ele tá no trabalho. Segurança é no momento também que ele está fora do trabalho, que ele está numa pizzaria, que ele está num *shopping*. Eu cansei de encontrar preso na rua, preso em *shopping*, no Mcdonalds, no cinema, na

praia. Então, a depender de como você trabalhe, você pode tá levando insegurança não só pra você, mas pra sua família também. (Entrevistado 4).

Apesar de afirmar em diversos momentos que consegue estar focado nas atividades que realiza, seja no trabalho ou fora dele, o entrevistado também deixa transparecer que essa estratégia nem sempre é eficaz. E quando faz referência à utilização de escolta policial, ele menciona que isso poderia interferir no lazer com sua família, o que permite supor que as situações vivenciadas por ele durante trabalho influenciam significativamente nos momentos em que não está trabalhando.

As entrevistas também permitiram perceber que os OJs que trabalham em Salvador igualmente negam a violência se utilizando do discurso religioso. Sobre essa questão, Seligmann (1994) aponta que existem práticas defensivas individuais, porém intimamente articuladas às crenças e ao universo cultural dos trabalhadores. Assim, por várias vezes, é possível observar nos discursos dos entrevistados referências à proteção divina, enquanto estratégia defensiva que permite a realização do trabalho. É o caso de uma entrevistada, que afirmou ir aos diferentes bairros da cidade e dá “graças a Deus” por, em seu entendimento, nunca ter sido vítima de violências relacionadas ao trabalho.

Eu nunca tive muita dificuldade em nada do que eu fiz. Eu sempre tive esse negócio comigo, que é o que eu faço, eu sou paga para isso. Eu nunca tive dificuldade de fazer o que eu tinha de fazer, que é cumprir os meus mandados. Tem que ir com a cara e com a coragem, e seja o que Deus quiser. Eu sempre tive isso comigo, de ir para trabalhar, e nunca coloquei dificuldade nas coisas, como eu não coloco até hoje. Se tem que fazer, se a gente é pago pra isso, a gente tem que fazer da melhor forma possível. Desço e subo pirambeiras, escadas e ladeiras, se assim necessário for e, graças a Deus, seu eu lhe disser que já me aconteceu algo, eu estaria mentindo. Em relação aos locais onde cumprir as diligências, é algo normal. Pedir sempre para Deus me proteger. Porém, até se eu sair aqui na porta da minha casa eu vou pedir isso pra ele. Independentemente de estar aqui dentro de casa ou ir para a Baixa do Tubo, eu vou pedir a proteção de Deus. (Entrevistada 5).

De início, é notável a imperatividade que a entrevistada coloca no tocante à realização do trabalho, o que leva a supor que, independentemente da violência e do medo, ela tem que trabalhar para garantir a sua subsistência. Em outro ponto há certa banalização, na medida em que, ao afirmar que as violências relacionadas ao trabalho poderiam ser consideradas uma maneira de colocar dificuldades para a realização das suas atividades laborais. A expressão “ir com a cara e a coragem” indica a existência de algum risco, que ao mesmo tempo é negado através do termo “se Deus quiser”. Por fim, a palavra “Deus” aparece em vários momentos,

como um recurso discursivo de negação do perigo e da violência, e assim permite que o trabalho seja realizado a contento.

Em outras passagens, no entanto, a entrevistada fornece indícios de que a negação é algo que ocorre mais atrelada ao campo das ideias. Um desses sinais pode ser observado em uma situação na qual ela cumpria uma diligência em um condomínio e afirmou ter sido vítima de ameaças e agressões verbais. Outro indício pode ser observado no excerto acima citado, em que ela assevera não se sentir segura nem na própria residência, o que permite compreender que existe certo temor no cumprimento do seu trabalho, que muitas vezes é encoberto pelas referências a Deus. Assim, se em sua própria casa, com toda a proteção de cercas elétricas e guaritas, ela não se sente segura, supõe-se que na rua, durante o cumprimento das diligências, tal receio é ainda maior, porém isso é encoberto pelas estratégias defensivas que ela utiliza.

Ainda no que se refere às crenças e práticas do universo cultural do trabalhador, outro entrevistado fornece um exemplo que ilustra bem tal situação. Trata-se de um caso em que o agente foi vítima de roubo durante uma diligência e na qual ele também se utiliza dessa estratégia defensiva. No trecho, já citado anteriormente, o entrevistado faz menção a Deus para negar a violência que sofreu: “Ele levou um anel, um relógio, um celular. Mas, graças a Deus, ele me mandou levantar a camisa e percebeu que eu não estava armado, me liberou” (Entrevistado 3). O uso da expressão “mas, graças a Deus” permite inferir que a estratégia que ele faz uso intenciona estar sempre à frente da situação, impedindo que o pior aconteça. Ou seja, há uma minimização ou mesmo negação da violência sofrida por ele, graças à proteção divina. Apesar de ter sido ameaçado com uma arma de fogo na cabeça e ter seus pertences levados, situação que ele mesmo descreveu como “desesperadora”, ao final da sua fala ele ainda reforça: “A confiança e a fé em Deus sempre foram minhas aliadas” (Entrevistado 3).

Por fim, é possível concluir que a negação, a racionalização e o uso da religião são importantes estratégias defensivas às quais os Oficiais recorrem para lidar com as violências relacionadas ao trabalho na capital do estado, a fim de que possam continuar cumprindo suas atribuições. Os casos aqui elencados permitem afirmar que tais estratégias têm um caráter preventivo, na medida em que são utilizadas antes da realização das diligências, como uma forma de proteção; bem como desimpeditivo, pois permitem que o Oficial continue exercendo sua atividade, mesmo depois de ter sofrido algum tipo de violência.

#### *4.2.2 Estratégias defensivas através das representações sociais*

Essa é uma categoria conceitual que, de maneira semelhante à anterior, precisa de um esforço maior para ser identificada e compreendida, pois é o resultado de uma série de questões que permeiam o indivíduo e que só podem ser percebidas analisando os diferentes contextos e os conteúdos dos discursos. Assim, as percepções dos indivíduos acerca de si mesmos e as representações que possuem sobre os lugares que visitam e sobre as pessoas que atendem são elementos fundamentais na elucidação dessa questão.

Sexo, idade, raça e perfil socioeconômico são essenciais para a compreensão das estratégias defensivas as quais os agentes recorrem para lidar com as violências relacionadas ao trabalho. Diferentemente daquelas defesas denominadas como atitudinais, aqui não se verifica uma ação material do profissional, bem como não se toma apenas como base as experiências individuais e as convicções pessoais dos entrevistados, mas as representações sociais construídas ou reforçadas pelos setores da sociedade, a exemplo da mídia, da escola, da igreja etc.

Outro aspecto importante é que esse tipo de estratégia, tal qual a anterior, também se centra no plano das ideias, surtindo pouco efeito nas ações práticas, e tende a permitir que o trabalho seja realizado com eficiência, mesmo diante da violência presente. Um dos exemplos desse tipo de estratégia defensiva pode ser observado no relato de uma das entrevistadas, que afirmou se sentir mais segura durante o cumprimento das diligências, apenas pelo fato de ela ser mulher, o que ela faz questão de reforçar na sua fala:

O fato de ser mulher torna o serviço mais tranquilo. Para os homens está sendo complicado lidar com ofício de OJ. Nós, mulheres, somos mais aceitas, porque somos a parte frágil. Eu acho que eles [os traficantes] não se preocupam tanto com as OJ mulheres. Para eles, nós somos a parte frágil da situação. Mulher, sozinha... Então, eles não se preocupam, não. Para os homens eu acho mais complicado, pois eles acham que vocês são olheiros da polícia, são policiais, estão ali fazendo alguma coisa. Então, para os OJ homens é mais complicado. Colegas meus, homens, já foram pegos, revistados, mandado voltar e eu nunca fui mandada voltar. Para o homem hoje em dia, cumprir mandados em determinados lugares, é complicadíssimo. Se com a gente eles olham, seguem, ficam de butuca olhando... pois eu sempre passo e vejo. (Entrevistada 5).

Observa-se a representação que a profissional faz de si mesma, bem como há um reforço de estereótipos existentes em nossa sociedade, que coloca a mulher em uma condição de subalternidade e fragilidade. O termo “somos mais aceitas”, empregado pela entrevistada,

contrasta com as práticas sociais vigentes, pois a estratégia utilizada como uma defesa pelas agentes participantes da pesquisa está na base das mais variadas formas de violências de gênero que ainda persistem em nossa sociedade, ou seja, o rebaixamento da mulher a um *status* de inferioridade em relação aos homens.

Ainda, percebe-se uma intersecção entre outras características pessoais dos OJ, enquanto estratégia defensiva empregada para conter os efeitos das violências relacionadas ao trabalho. Esse é o caso de uma entrevistada que afirma se sentir mais segura pelo fato de ser uma mulher e negra. De acordo com o relato, tais características físicas fazem com ela seja confundida com as moradoras locais, o que contribui para a sua descrição e, conseqüentemente, a sua menor exposição à violência. É o que se deduz do seguinte relato: “O fato de ser uma mulher negra interfere! Aí você percebe o lado do acolhimento da comunidade. Porque sou uma mulher e uma mulher negra. Então, você entra com mais tranquilidade na comunidade, porque é uma mulher e uma mulher negra” (Entrevistada 2).

Mais uma vez, é importante chamar a atenção para o fato de que a entrevistada se refere ao cumprimento das diligências nos bairros periféricos da cidade que, na sua maioria, são tidos como violentos. Mais uma vez, correlaciona-se a violência apenas a determinados bairros da cidade e, nesse sentido, a violência estaria restrita apenas a algumas atitudes, acabando por negligenciar outras. É o caso, por exemplo, do racismo ou mesmo das agressões físicas e roubos que alguns Oficiais afirmaram sofrer durante o cumprimento de algumas diligências em bairros de classe média alta.

É preciso destacar também que no relato há referências aos lugares que socialmente são tratados pelos diversos setores, especialmente a mídia, como violentos. São bairros cuja maioria da população é negra e que por isso são estigmatizados, conforme apontam os estudos publicados por Ferreira *et al.* (2011). Assim, quando se trata das violências relacionadas ao trabalho do OJ na cidade de Salvador, atribui-se maior importância aos tipos de agressões que são comumente associados aos bairros periféricos, como é o caso do tráfico de drogas.

Ocorre que, os relatos colhidos a partir das entrevistas, permitem afirmar que as violências relacionadas ao trabalho do agente na capital baiana acontecem nas diferentes regiões, seja nos bairros considerados periféricos ou nos bairros conhecidos como nobres. Um exemplo que já foi mencionado é o caso de uma profissional que, ao cumprir um mandado em um condomínio de classe média, foi vítima de agressões verbais, psicológicas e de cárcere privado por parte de um dos destinatários do mandado. Essas agressões, segundo o relato,

causaram-lhe sequelas emocionais que a impediram de continuar trabalhando, devido à ansiedade que desenvolveu a partir desse evento, afetando sua saúde mental.

Outra maneira em que o gênero se torna uma estratégia favorável às mulheres diz respeito às situações em que o Oficial pode ser confundido com um policial. De acordo com os relatos, há uma probabilidade maior de os agentes do sexo masculino serem confundidos com policiais e, por isso, estão mais expostos à violência do que as profissionais do sexo feminino. Ser confundido com um policial à paisana é algo que os entrevistados afirmam querer evitar para não estarem ainda mais expostos à violência.

Difícilmente vão me confundir com um policial. Diferente... ser confundido com um policial é sinônimo de risco no cotidiano de trabalho, porque o que a gente ouve, para os olheiros da marginalidade, dentro dessas comunidades, se um policial vai sozinho à paisana, ele tá ali também fazendo o papel de olheiro. Eu acho mais difícil eles abordarem uma mulher negra. Mandar suspender a camisa para verificar se tem arma, essas coisas. De certa forma, ser do gênero feminino ajuda no disfarce. Sinceramente, eu não sei. O figurino também tem a ver. Então, com que roupa você vai? (Entrevistada 2).

Infere-se que há uma necessidade de feminilização dos indivíduos do sexo masculino, através de gestos, da linguagem e de outros aspectos. Um exemplo disso pode ser observado no uso da comunicação, quando os OJs do sexo masculino afirmam utilizar uma linguagem mais branda durante o cumprimento das diligências, comportamentos que, no senso comum, são socialmente atribuídos a pessoas do sexo feminino.

Eu já cumpri mandado sozinho, já cumpri mando com um colega homem e já cumpri com uma colega mulher. Eu percebo que o homem é sempre visto como um invasor. Ele é confundido muito com um policial. Se ele andar em dupla é pior ainda, chama mais atenção. Mas aí também vai outras questões, como a forma que ele está vestido, a sua capacidade de comunicação, a identificação. Mas é óbvio que o homem chama mais atenção, principalmente quando ele está em carro plotado. (Entrevistado 4).

Outra característica pessoal que é utilizada pelos Oficiais como estratégia defensiva é a idade. Os entrevistados apontaram que ter uma idade avançada ajuda na incursão nas ruas, bem como é uma maneira de se proteger das violências relacionadas ao trabalho. Segundo os relatos dos agentes, eles são tratados com adjetivos que fazem referência a uma idade maior pelos moradores das comunidades e, em consequência disso, se sentem mais respeitados e menos susceptíveis à violência. É o que se verifica nos seguintes trechos: “A idade mesmo, eu que fiz 53 anos, para mim facilita. Eles me chamam de ‘tia’ [risos]. Eu vou seguindo meu caminho. Eles perguntam: ‘Tia, vai pra onde? Tá fazendo o que aqui, tia?’”. Para mim é ótimo

esse negócio de tia. Eu vou levando” (Entrevistada 5). “A idade mais avançada me favorece. Muitas vezes eu entro nessas áreas e o pessoal me cumprimenta de ‘coroa’. Em Fazenda Coutos, onde tem o pessoal do tráfico. A polícia faz abordagens e conduz à delegacia. Eles já sabiam. A maturidade me favorece” (Entrevistado 3).

Nota-se o emprego de formas de tratamento, como “tio” e “coroa”, que, segundo os entrevistados, são usadas pelas pessoas da comunidade para se referirem a eles, em virtude da idade mais avançada. Entende-se ainda que essas palavras indicam uma construção discursiva que atribui relação parentesco e proximidade entre a comunidade atendida e os OJs e, de acordo com os entrevistados, isso reflete positivamente na proteção contra a violência a que estão expostos. Essa é uma estratégia que se encontra no campo das ideias e da linguagem, pois se trata da representação que esses profissionais fazem de si, bem como é a representação que eles acreditam que a comunidade tem deles, por causa da idade.

Enfim, a intersecção entre as diferentes características pessoais dos entrevistados, a imagem que eles fazem de si e as representações que acreditam que ou outros têm deles fundamentam diferentes estratégias defensivas contra as violências relacionadas ao trabalho, através de construções discursivas que reforçam estereótipos e que se centram muito mais no plano das ideias. São estratégias que, no fundo, apresentam um papel simbólico importante e ajudam na realização do ofício em um cotidiano de trabalho inóspito, marcado por um conjunto de violências explícitas e simbólicas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivos centrais investigar e analisar as estratégias usadas pelos Oficiais de Justiça Avaliadores diante das violências relacionadas ao trabalho na cidade de Salvador. As principais formas de violências relacionadas ao trabalho dos agentes na capital baiana decorrem de atos das partes, de atos de terceiros e de atos da própria Administração. Porém, é necessário realizar outras pesquisas cujo propósito seja compreender de maneira mais aprofundada os reflexos das violências relacionadas ao trabalho sobre a saúde física e mental dos agentes na capital baiana.

No que diz respeito às violências relacionadas aos atos das partes, as principais formas mencionadas pelos entrevistados são às agressões físicas e verbais que decorrem da insatisfação dos destinatários quanto ao teor da ordem comunicada pelo agente. Além disso, é muito comum a ocorrência de desrespeito ao servidor público no exercício da sua função, a discriminação decorrente da cor, do gênero e da condição social. A pesquisa apontou a necessidade de se estudar mais esses tipos de violência, especialmente a discriminação de gênero sofrida pelas OJs do sexo feminino no cotidiano de trabalho, pois, apesar de muito presente, não tem recebido a devida atenção.

No tocante à violência decorrente de atos de terceiros, é possível afirmar que, em sua maioria, estão relacionadas à violência urbana. Nesta modalidade se enquadram o roubo e as violências conexas ao tráfico de drogas. Assim, é preciso realizar mais estudos que ajudem a compreender os tipos de violências mais frequentes, de acordo com as diferentes regiões da cidade. Análises preliminares permitem sugerir que nos bairros localizados na “Salvador Precária” os agentes estão mais expostos às violências decorrentes do tráfico de drogas e à guerra entre facções, enquanto que nos bairros da “Salvador Moderna” os profissionais estão mais sujeitos ao roubo e à violência decorrente de discriminação por raça, condição social e de gênero.

No que diz respeito à ação e omissão da administração na garantia de direitos à categoria dos Oficiais, verificou-se que a negligência na elaboração dos mandados, o assédio por parte dos magistrados, a falha da administração com relação às violências decorrentes do trabalho do agente e a descrença no teor das certidões decorrem, justamente, do desprestígio profissional praticado pela instituição contra a categoria dos OJs.

Sobre essa questão, ainda é possível citar a naturalização por parte da instituição das violências relacionadas ao trabalho sofridas pelos profissionais na capital do estado. Isso pode

ser verificado através da falta de políticas efetivas voltadas a eliminar, ou mesmo minimizar, os efeitos da violência. Conforme foi relatado pelos entrevistados, não existem setores onde eles possam comunicar as violências sofridas durante as diligências. Do mesmo modo, inexistem mecanismos institucionais, a exemplo de núcleos de Psicologia e/ou grupos de ajuda voltados a tratar os agentes que são vítimas de diversas violências no trabalho.

Diferentemente de outras profissões, em que se verifica o uso de medidas de segurança que visam eliminar ou mesmo diminuir os riscos inerentes ao trabalho, como é caso dos trabalhadores da construção civil, da indústria, dos profissionais da saúde e dos policiais, que dispõem de EPIs que visam proteger o trabalhador, no caso dos Oficiais, não existe nenhum tipo de medida para lidar com os riscos do trabalho. É nesse sentido que os profissionais acabam por suportar todo o ônus de lidar individualmente com as violências relacionadas ao trabalho através do uso das estratégias defensivas.

A investigação permitiu perceber que as estratégias defensivas contra as violências relacionadas ao trabalho são utilizadas mesmo antes de os profissionais adentrarem ao terreno para o cumprimento das diligências. Essa fase de planejamento consiste no emprego de mecanismos para antever o cenário com o qual o profissional irá se deparar durante o cumprimento do mandado. Assim, o local de cumprimento da diligência, o tipo de demanda, o perfil dos destinatários da ordem, o dia da semana e o horário são medidas usadas pelos OJs para o enfrentamento das violências relacionadas ao trabalho no momento de planejar a diligência.

Verificou-se também que, durante a incursão nas ruas, os agentes recorrem a algumas estratégias defensivas específicas contra as violências relacionadas ao trabalho. A vestimenta, o uso da linguagem, a não utilização de objetos de valor, o local estratégico onde deixar o carro e a camuflagem, passando-se por moradores locais, são algumas atitudes tomadas pelos Oficiais para se protegerem da violência. Aqui se observou uma atenção maior com relação à discrição, ou seja, os profissionais se mostraram muito preocupados em não chamar a atenção da população local.

Existem ainda aquelas estratégias usadas quando o profissional está diante de uma violência atual ou iminente. Verificou-se que, em algumas situações, os agentes optam por recuar. Porém, quando não é possível voltar atrás, eles recorrem à utilização da comunicação para se desvencilhar de uma possível agressão. Em alguns momentos, a linguagem mais branda, e, em outros, necessário se faz recorrer a uma linguagem mais enérgica. Sobre esse

aspecto, é importante realizar um estudo para compreender o papel da linguagem no enfrentamento às violências relacionadas ao trabalho do OJ em Salvador.

Ainda nas categorias das estratégias defensivas atitudinais concretas, foi possível identificar algumas medidas adotadas pelos OJs quando estão fora do horário de trabalho. Essas estratégias defensivas têm a função de compensar o estresse provocado pelo trabalho, especialmente no que diz respeito à violência. São maneiras que os profissionais encontram para se desconectarem do trabalho, no momento em que estão fora dele. Ler, praticar esportes, assistir filmes e séries, criar animais de estimação, ter momentos de lazer com a família são algumas defesas que evitam que as tensões geradas no trabalho interfiram na vida pessoal dos OJs.

Além disso, foi possível identificar alguns mecanismos psicológicos de defesa, sejam eles conscientes ou inconscientes, individuais ou coletivos. Esse tipo de estratégia defensiva está baseado em representações, símbolos e ideias e dependem muito das experiências individuais de cada profissional. A negação, a racionalização, o uso da religião e a repressão são alguns exemplos de defesas psicológicas individualmente usadas pelos profissionais. Essas defesas atuam mais no campo simbólico e servem para mascarar a ansiedade decorrente da hostilidade do ambiente laboral.

Ainda no campo das defesas psicológicas, foram identificadas também as estratégias defensivas coletivas a que Dejours (1992) denominou de ideologias defensivas, que atuam, na maioria das vezes, de maneira inconsciente e têm o papel de escamotear as violências relacionadas ao trabalho vivenciadas pelos OJs. O efeito dessas estratégias é permitir a realização do, apesar do risco, ou seja, torna a violência que é tão presente no cotidiano de trabalho desse profissional algo invisível. Foram muito comuns, durante os relatos, as brincadeiras e risos, o que deixava entrever que há uma tendência em manter a violência distante, apesar da sua presença massiva no exercício do trabalho.

Ainda sobre as defesas simbólicas, verificou-se que as profissionais do sexo feminino, durante as diligências, procuram reforçar as representações do senso comum que concebem a mulher como um ser frágil, incapaz de oferecer riscos aos possíveis agressores – segundo essa leitura, a agente passa despercebida e não é confundida com policiais à paisana, portanto, realizando o seu trabalho a contento. Por outro lado, observa-se por parte dos profissionais do sexo masculino a adoção de atitudes que, no conhecimento vulgar, são atribuídas às mulheres, como voz baixa e mansa, docilidade, o que acaba indicando certa feminilização do trabalho por parte desses profissionais.

Desse modo, compreendeu-se que, para além de ser um meio de subsistência, o trabalho é também um espaço de vivência subjetiva, fonte de prazer e ao mesmo tempo de sofrimento. Estudar as estratégias defensivas utilizadas pelos OJs diante das violências relacionadas ao trabalho permitiu focar mais nesse último aspecto. O trabalho tem sido uma importante fonte de sofrimento experimentado pelos agentes na capital do estado, sofrimento esse que muitas vezes é escamoteado pelas defesas psicológicas, em especial pelas ideologias defensivas.

Por tudo isso, necessário se faz desenvolver mais estudos com vistas a compreender o ambiente de trabalho do OJ na capital da Bahia, especialmente no que se refere ao papel das ideologias defensivas e seus impactos na realização do trabalho. Estudar com mais afinco essas questões é um passo muito importante para a criação de políticas institucionais voltadas a tornar mínimo ou até mesmo acabar com os efeitos nefastos das violências relacionadas ao trabalho, que afetam a saúde física e mental desses trabalhadores.

De antemão, como ponto de partida para a elaboração das medidas preventivas contra as violências relacionadas ao trabalho do Oficial em Salvador, foi apresentada no corpo do texto uma representação gráfica das estratégias defensivas as quais os Oficiais de Justiça recorrem. Espera-se que a sistematização ora apresentada possa auxiliar na realização de pesquisas futuras que tenham como objeto de estudo a atuação profissional do agente, bem como auxiliie na construção de medidas de enfrentamento às violências que se apresentam no cotidiano de trabalho na cidade de Salvador.

Cabe ainda mencionar a questão da alienação do trabalhador no modo de produção capitalista, que mata seus desejos individuais em nome de uma produtividade maior, o que se constitui também como uma forma de violência relacionada ao trabalho. As mudanças provocadas pela OCT tendem a reforçar o processo de alienação da classe trabalhadora e a categoria dos Oficiais não está alheia a esse processo, fazendo acreditar ser legítimo exercer uma atividade profissional em meio a variadas formas de violências explícitas, sem que sejam tomadas medidas tendentes a extinguir, ou ao menos diminuir tais intempéries, também constitui uma forma de violência.

Finalmente, sugere-se a criação de um grupo de trabalho formado por esses profissionais, pelos sindicatos e pela administração do TJBA, voltado à elaboração de medidas que busquem minimizar os riscos no trabalho, a exemplo do mapeamento da violência nas diferentes regiões da cidade; criação grupos de ajuda onde os profissionais possam compartilhar suas experiências; implantação de núcleos de Psicologia com vistas a

tratar os profissionais que são vítimas da violência; implementação de um espaço adequado onde os profissionais possam comunicar as situações de violência vivenciadas durante o trabalho e que seja capaz de oferecer uma resposta imediata e efetiva ao agente.

## REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BAUER, Martin W.; AARTS, Bas. A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. *In*: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (ed.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000. p. 39-63.
- BAUER, Martin W.; GASKELL, George; ALLUM, Nicholas C. Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento – Evitando confusões. *In*: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (ed.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000. p. 17-36.
- BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.
- BISPO, Tânia Christiane Ferreira. **Rompendo o silêncio**: estudo de vitimização de Agentes Comunitários de Saúde no âmbito do trabalho em Salvador-BA. 2011. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/10851>. Acesso em: 1 dez. 2019.
- CAMPOS, Augusto de Souza; PIERANTONI, Célia Regina. Violência no trabalho em saúde: um tema para a cooperação internacional em recursos humanos para a saúde. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, v. 4, n. 1, p. 86-92, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.3395/reciis.v4i1.709>. Acesso em: 10 mai. 2022.
- CARVALHO, Inaiá; PEREIRA, Gilberto Corso. As “cidades” de Salvador. *In*: \_\_\_\_\_ (org.). **Como anda Salvador e sua região metropolitana**. 2 ed. revisada e ampliada. Salvador: EDUFBA, 2008. p. 81-107. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/1724>. Acesso em: 12 nov. 2021.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5 ed. ampliada. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.
- FERREIRA, Giovandro Marcus *et al.* (orgs.). **A construção da violência na televisão da Bahia**: um estudo dos Programas Se Liga Bocão e Na Mira. Salvador: EDUFBA, 2011.
- FERREIRA, Giovandro Marcus; ANDRADE, Ivanise Hilbig de; MOURA, Clarissa Viana Matos de. A construção da violência nos jornais impressos baianos: da metodologia ao estudo de caso. *In*: FERREIRA, Giovandro Marcus *et al.* (orgs.). **A construção da violência na televisão e jornais impressos da Bahia**. Salvador: EDUFBA, 2012. p. 19-54.
- GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. *In*: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (ed.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000. p. 64-89.

GITELMAN, Suely. Assédio moral. In: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coords.). **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. p. 1-19. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>. Acesso em: 10 out. 2022.

GOFFMAN, Erving. **Estigma** – notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4 ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

\_\_\_\_\_. **A representação do eu na vida cotidiana**. Tradução de Maria Célia Santos Raposo. São Paulo: Petrópolis, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). 2021. Disponível em: <https://ibge.gov.br/cidades-e-estados/ba/salvador.html>. Acesso em: 10 mar. 2022.

MACHADO, Patrícia Inês da Silva. **Fatores causadores de estresse**: um estudo descritivo com os oficiais de justiça avaliadores federais. 2016. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Universidade Estadual do Centro-Oeste, 2016. Disponível em: <http://tede.unicentro.br:8080/jspui/bitstream/jspui/619/2/PATR%c3%8dCIA%20INEZ%20DA%20SILVA%20MACHADO.pdf>. Acesso em: 9 nov. 2019.

MENDONÇA, Juliana Moro Bueno *et al.* Violências no ambiente de trabalho: ponderações teóricas. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, s/p., 2018. e176960. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30176960>. Acesso em: 8 fev. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; SOUZA, Edinilsa Ramos de. Violência e saúde como um campo interdisciplinar e de ação coletiva. **História, Ciências e Saúde**, Mangueiras, RJ, v. 4, n. 3, p. 513-531, nov. 1997/fev. 1998.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo *et al.* O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 101-113, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i1p101-113>. Acesso em: 8 fev. 2020.

NEVES, Diana Rebello *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR** [online], v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>. Acesso em: 15 jun. 2022.

OLIVEIRA, Roberval Passos; NUNES, Mônica de Oliveira. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. **Saúde Soc.**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 22-34, 2008.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial sobre Violência e Saúde**. Genebra: OMS, 2002. Disponível em: <https://opas.org.br/wp-content/uploads/2015/09/relatorio-mundial-violencia-saude-1.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2021.

PEREIRA, Patrícia Valéria Alkimin. **Uma contribuição ao estudo das emoções no trabalho**: o caso dos oficiais de justiça avaliadores do judiciário mineiro. 2005. Dissertação

(Mestrado em Saúde Pública) – Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais, 2005. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/ECJS-72ZQ54>. Acesso em: 20 mai. 2022.

SANTOS JÚNIOR, Éber Assis dos; DIAS, Elizabeth Costa. Violência no trabalho: uma revisão da literatura. **Rev. Bras. Med. Trab.**, v. 2, n. 1, p. 36-54, jan./mar. 2004.

SELIGMANN, Edith Silva. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ; Cortez Editora, 1994.

TIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA. Nova Coordenação de Cumprimento de Mandados. Disponível em: <http://www5.tjba.jus.br/corregedoria/central-de-mandados/>. Acesso em: 3 dez. 2021.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. DOI: 10.20396/tematicas.v22i44.10977. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 11 jun. 2022.

# APÊNDICES

## APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

### **1. Descrever as atividades desenvolvidas pelos Oficiais de Justiça na cidade de Salvador.**

- a) Você poderia falar um pouco sobre o momento em que começou a exercer a atividade de Oficial de Justiça no TJBA e o que te motivou a escolher essa profissão?
- b) Você poderia falar sobre a importância do papel exercido pelo OJ no sistema de Justiça e na sociedade em geral?
- c) Quais são as atividades que você desenvolve durante a atuação profissional? Você poderia descrever?
- d) Como a implantação da central de cumprimento de mandados influenciou no desenvolvimento da atividade do OJ?

### **2. Identificar os principais problemas enfrentados pelos OJ no âmbito de sua atuação profissional.**

- a) Como você se prepara para realizar as tarefas do seu cotidiano trabalho e que aspectos leva em consideração nesse momento? Quais as dificuldades que imagina que irá se deparar e quais elementos da situação o levam a imaginar que será de tal forma?
- b) No momento de cumprir as diligências quais as emoções que manifestam em você?
- c) Você poderia descrever para mim situações do seu cotidiano em que essas dificuldades se apresentaram?

### **3. Identificar as principais formas de violência vivenciadas pelos OJ no cotidiano do dever funcional.**

- a) Para você, o que é violência e como ela se apresenta no seu cotidiano de trabalho?
- b) Você já sofreu ou tem receio de sofrer algum tipo de violência no desenvolvimento da sua atividade profissional? Faça uma descrição de como a situação ocorreu, caso tenha sofrido?
- c) Como você agiu diante da violência que sofreu durante o trabalho, ou até mesmo fora dele, mas que está relacionada à profissão?
- d) Você já presenciou durante alguma situação de violência durante o seu trabalho? Descreva a situação. Como você lidou com a situação?

- e) Quais as formas de violência que o OJ está sujeito durante a atuação profissional?
- f) Como as mudanças provocadas pela pandemia influenciou nas atividades que você desenvolve como oficial de justiça no que se refere à violência?

**4. Analisar as estratégias defensivas utilizadas pelos OJ para lidar com a violência no cotidiano do trabalho.**

- a) Quais as estratégias que você utiliza para lidar com o medo da violência a que estão expostos no cotidiano de trabalho, seja ela real ou uma ameaça, e com as tensões por elas provocadas?
- b) Existe dentro da estrutura do judiciário um setor onde o OJ possa recorrer para tratar as consequências da violência sofrida?
- c) Para além dos cuidados utilizados durante a atuação profissional para lidar com as violências relacionadas ao trabalho, você utiliza alguma outra estratégia. Quais? Faça uma descrição.
- d) Depois de todas essas questões que foram postas, que sugestões você daria para resolver o problema da violência no cotidiano de trabalho do Oficial de Justiça Avaliador na cidade de Salvador?

## APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



### UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM SEGURANÇA PÚBLICA JUSTIÇA E

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Este documento que você está lendo é chamado de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Ele contém explicações sobre o estudo que você está sendo convidado a participar. Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma via do mesmo. Antes de assinar faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo). Sua participação é voluntária, o que significa que você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis.

Essa pesquisa procura compreender as maneiras como os Oficiais de Justiça Avaliadores lidam com o medo da violência no cotidiano da sua atuação profissional na cidade de Salvador-BA. Caso decida aceitar o convite, você será submetido(a) ao(s) seguinte(s) procedimentos: Grupos focais, que consiste em uma modalidade de entrevista em grupo que é conduzida pelo moderador, que neste caso é o pesquisador. As reuniões serão gravadas e em seguida transcritas para posterior análise.

Os riscos envolvidos com sua participação são: Você irá expor seu ponto de vista de forma livre, os diálogos serão transcritos, analisados a partir de técnica da análise de conteúdos e posteriormente publicados como parte da dissertação. Esse risco será minimizado através das seguintes providências: As discussões do grupo serão sigilosas e os nomes dos participantes não constarão na publicação. Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento você não precisa realizá-lo.

Você terá os seguintes benefícios ao participar da pesquisa: Os resultados da pesquisa servirão de base para a elaboração de políticas voltadas a minimizar os efeitos da violência no cotidiano de trabalho do oficial de justiça na cidade de Salvador-BA. Assim, estará contribuindo para a melhoria das condições de trabalho da sua categoria profissional.

Todas as informações obtidas serão sigilosas. O material com as suas informações (gravações, entrevistas, entre outras) ficará guardado em local seguro sob a responsabilidade do(a) pesquisador com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade e que será destruído após a pesquisa. A divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os voluntários. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas

científicas, entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade.

Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos você não receberá nenhum tipo de compensação financeira pela sua participação neste estudo. Se você tiver algum gasto que seja devido à sua participação na pesquisa, você será ressarcido, caso solicite. Em qualquer momento, se você sofrer algum dano comprovadamente decorrente desta pesquisa, você terá direito a indenização.

Você ficará com uma via deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para JOSEVAL DE JESUS SANTOS, residente e domiciliado na Estrada do Mandu, 560, Torre 02, AP 1202, São Marcos, Salvador-BA, whatsApp/telefone (75) 98212-7309, e-mail vallsantos.fsa@gmail.com.

#### Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que fui devidamente informado e esclarecido pelo pesquisador sobre a pesquisa **ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA AVALIADORES CONTRA AS VIOLÊNCIAS RELACIONADAS AO TRABALHO EM SALVADOR-BA**, dos procedimentos nela envolvidos, assim como dos possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isso me traga prejuízo ou penalidade.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Participante (assinatura, nome e CPF)

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o consentimento livre e esclarecido desse participante para a sua participação nesse estudo.

\_\_\_\_\_  
Pesquisador responsável: (assinatura, nome e CPF)