

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ASSÉDIO MORAL E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE
PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS EM MANAUS

KEILA SILVA

MANAUS

2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

KEILA SILVA

ASSÉDIO MORAL E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE
PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS EM MANAUS

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Psicologia, da Universidade Federal do Amazonas, como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Profa. Dra. Rosângela Dutra de Moraes

MANAUS
2016

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

S586a Silva, Keila
Assédio moral e sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus. / Keila Silva. 2016
67 f.: 31 cm.

Orientadora: Rosângela Dutra de Moraes
Dissertação (Mestrado em Psicologia: Processos Psicológicos e Saúde) - Universidade Federal do Amazonas.

1. Assédio moral. 2. Clínica do trabalho. 3. Trabalho docente. 4. Psicodinâmica do Trabalho. I. Moraes, Rosângela Dutra de II. Universidade Federal do Amazonas III. Título


KEILA SILVA

**“ASSÉDIO MORAL E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE PROFESSORES
UNIVERSITÁRIOS EM MANAUS.”**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia, na Linha de Processos Psicológicos e Saúde.

Aprovada em 28 de novembro de 2016.

BANCA EXAMINADORA



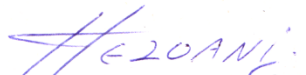
Prof.ª Dr.ª Rosângela Dutra de Moraes

Universidade Federal do Amazonas



Prof.ª Dr.ª Socorro de Fátima Moraes Nina

Universidade Estadual do Amazonas



Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani

Universidade Estadual de Campinas

*À memória de minha mãe Auricéia e
de minha avó Tereza.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo amparo e proteção a mim ofertados durante minha vida. Por me dar força nos momentos difíceis e turbulentos, mostrando o sol após a tempestade, seu amor pela solidariedade e a compreensão vinda de pessoas próximas e, às vezes, de pessoas nem tão próximas assim. Pelas mensagens de encorajamento enviadas pelas mais diversas formas, a ti agradeço, Pai Celestial.

Agradeço imensamente aos meus familiares, primas e primos, e em especial às minhas tias e tios, inclusive aos que já partiram deste mundo, por terem sido, ao longo da minha vida, meus grandes incentivadores. Todos tem sua parcela de contribuição na minha formação como pessoa e também nas minhas conquistas. Agradeço ainda à Virgília de Sá Guedes por ter sido grande companheira durante o percurso do mestrado, desde a fase de seleção, e também nos dias ensolarados como nos nublados.

Muito obrigada à amiga Nádia Santos Freiras, pela colaboração nas sessões de Clínica do Trabalho. Sua presença e contribuições foram muito importantes para os resultados obtidos. Agradeço também Letícia Lima, Ronaldo Dantas e Francisco Heudes, que me ajudaram transcrevendo as sessões de Clínica.

Agradeço à amiga Priscila Moreira Santana, a quem devo o retorno à temática deste trabalho, após diálogo incentivador. Obrigada pelo encorajamento durante todo o processo do mestrado desde a seleção. À amiga Gersa Menezes de Carvalho pelas sugestões, discussões, incentivo, pelas contribuições durante as reuniões no LAPSIC. À professora Ana Cláudia Vasconcelos pelas conversas, sugestões e pelas divergências também. Essas últimas foram, em diversos momentos, enriquecedoras para este trabalho. À Socorro Nina por ter encaminhado ao LAPSIC o grupo de professores que viria a se tornar participante deste trabalho. Agradeço-lhe também pelo incentivo e pelas contribuições teórico-metodológicas que nos foram gentilmente dadas nas reuniões do LAPSIC e ao projeto de qualificação.

Não poderia deixar de registrar o meu agradecimento à Cristina Rodrigues Carneiro, parceira e colega de profissão, com quem pude dividir minhas impressões sobre a pesquisa, falar de minhas ansiedades. Agradeço pela paciência e solicitude em ler os textos e fazer sugestões para a melhoria do trabalho. À professora Ana Célia Said pela gentiliza e solicitude em auxiliar na tradução do resumo para a língua inglesa. Às colegas Rosimary de Souza Lourenço, Érica Farias e Júlia Angélica pelo incentivo de sempre.

Agradeço, ainda, ao professor e grande amigo Wallace Lira pelo incentivo e pela disponibilidade em ler os textos e auxiliar na formatação apresentação para a qualificação. Ao colega de trabalho Erlison Soares Lima por ter ilustrado de forma criativa e bela a apresentação da defesa de dissertação. Ao colega de profissão, amigo e incentivador Wollace Scantbelruy por se fazer presente, mesmo a distância, durante o processo de seleção do mestrado.

Agradeço especialmente à professora Rosângela Dutra de Moraes por ter me aceito como orientanda e por ter apostado na temática da pesquisa. Pela disponibilidade em orientar, pela sensibilidade em sugerir melhorias a este trabalho e pelas contribuições teórico-metodológicas à pesquisa e à dissertação. Pelo tratamento profissional humano que recebi, expresse a essa Dama toda minha admiração e respeito.

Agradeço, ainda, à Soraya Rodrigues Martins pela sensibilidade e gentileza com as quais contribuiu nas orientações durante a pré-defesa, pelas considerações feitas ao projeto de qualificação e pelas sugestões de referencial teórico à dissertação.

Por fim, agradeço a todos os participantes da pesquisa, em especial às professoras que participaram da Clínica do Trabalho, às quais expresse meu imenso respeito e admiração. Sem elas, que tem a coragem do enfrentamento como característica marcante, este estudo não seria possível. Sinto-me imensamente grata por terem confiado em nós e por terem compartilhado conosco suas vivências, ainda que muito dolorosas. Obrigada pelos momentos de aprendizado, pelas diversas aulas que nos proporcionaram, pelos debates riquíssimos, pelos conteúdos valorosos que nos apresentaram.

A verdade mora no silêncio que existe em volta das palavras. Prestar atenção ao que não foi dito, ler as entrelinhas. A atenção flutua: toca as palavras sem ser por elas enfeitiçada. Cuidado com a sedução da clareza! Cuidado com o engano do óbvio!

(Rubem Alves)

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi compreender a configuração do assédio moral e suas implicações no trabalho dos professores de uma instituição pública de ensino superior de Manaus. O estudo baseou-se nos pressupostos teórico-metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho Dejouriana, que se caracteriza como pesquisa qualitativa. O método utilizado foi a Clínica do Trabalho e da ação, que propicia um espaço de fala e escuta das vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Foram realizadas treze sessões coletivas com os trabalhadores, sendo uma devolutiva. Os resultados da Clínica do Trabalho com os professores universitários sugerem não somente a relação entre o assédio moral e vivências de sofrimento no trabalho, como também o adoecimento dos professores pesquisados em decorrência da violência cotidiana a eles dirigida. Nas primeiras sessões da clínica predominavam falas sobre o sofrimento de terem que lidar com superiores hierárquicos autoritários que tentavam atingi-los, buscando desqualificá-los profissionalmente, marginalizá-los e humilhá-los, restringindo-lhes a autonomia ou dificultando-lhes o andamento de projetos. Apontavam um ambiente de trabalho patogênico, gerador de intenso sofrimento psíquico e de danos à saúde física e mental, resultando no adoecimento de servidores e no afastamento do trabalho por longos períodos. Mostravam a relação entre os pares marcada pelo individualismo exacerbado, pela competição e pela falta de cooperação. Relatavam o sentimento de solidão decorrente do assédio moral, a discriminação de gênero e o machismo nas relações de trabalho, a vulnerabilidade ante o assédio por serem migrantes, a meritocracia pautada pelo produtivismo acadêmico, o ensino compartimentalizado. Falaram de uma Gestão desprovida de uma política institucional voltada para o coletivo, com características coronelistas, que privilegiava grupos, que negava o assédio moral, o sofrimento e o adoecimento no trabalho. No decorrer da clínica, houve a transposição da fala sobre o sofrimento pela perlaboração deste. Ao longo das sessões, o grupo passa a discutir o assédio moral no contexto das relações de trabalho. E passa a falar sobre o prazer de trabalhar advindo da relação com os alunos e da produção científica, e a realizar um movimento dirigido à criação coletiva de estratégias de enfrentamento desse problema no ambiente de trabalho. Diante disso, pode-se inferir que a clínica atingiu os objetivos desejados.

Palavras-chave: Assédio moral. Clínica do trabalho. Trabalho docente.

ABSTRACT

The objective of this research was to understand the configuration of bullying and its implications for the work of teachers of a public institution of higher education in Manaus. The study was based on theoretical and methodological principles of Dejourian psychodynamics work, which is characterized as qualitative research. The method used was the Work and Action Clinic, which provides a space to discuss and listen to their experiences of pleasure and suffering at work. We held thirteen group sessions with the workers, being one of them a feedback. The results of the Work Clinic with university professors not only suggest the relationship between bullying and the suffering experiences at work, but also the illness of teachers surveyed due to the daily violence directed to them. In the first sessions with this methodology there was the predominance of their speech about the suffering of dealing with authoritarian hierarchical superiors who tried to hurt them in person, seeking to disqualify them professionally, marginalize them and humiliate them by restricting their autonomy or hindering their progress in the project. They highlighted a pathogenic working environment of intense psychological distress, generator of intense psychic suffering and damage to physical and mental health, resulting in employees' illness, driving them away from work for long periods. They showed the relationship between the peers marked by exacerbated individualism, by competition and lack of cooperation. They reported the feeling of loneliness due to the harassment, gender discrimination and sexism in labor relations, the vulnerability of harassment for being migrants, meritocracy guided by academic productivism, the compartmentalized education. They spoke of a management devoid of an institutional policy for the collective, with colonialist features that privileged groups, which denied bullying, suffering and illness at work. In the course of the clinic, there was the transposition of the speech about the suffering by the perlaboration of this one. Throughout the sessions, the group starts discussing moral harassment in the context of working relationships. And he goes on to talk about the pleasure of working from the relationship with the students and the scientific production, and to carry out a movement aimed at the collective creation of strategies to cope with this problem in the work environment. Thus, we infer that the clinic sessions have reached the desired goals.

Keywords: Moral Harassment. Clinic work. Teaching work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEREST	Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
LAPSIC	Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho
UFAM	Universidade Federal do Amazonas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. REFERENCIAL TEÓRICO	15
1.1 A organização do trabalho em mutação: breves considerações	15
1.2 Trabalho e sofrimento	17
1.3 Assédio moral no trabalho: uma patologia da solidão	19
1.4 Configurações do trabalho docente nas Universidades: Contexto e Pesquisas	27
2. METODOLOGIA	32
2.1 Os participantes	40
2.2 Instrumentos para coleta de dados	40
2.3 Procedimentos para coleta de dados	40
2.4 Procedimentos para análise de dados	40
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS	61
ANEXO I	66

INTRODUÇÃO

O tema proposto nesta dissertação é Assédio Moral e Sofrimento no Trabalho de Professores Universitários em Manaus. O mesmo se ancora nos pressupostos teóricos e metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho Dejouriana, a qual se inscreve tanto na descrição do conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental, quanto na leitura dos resultados da pesquisa clínica sobre o trabalho, convertendo-a em uma teoria do sujeito que considera, a um só tempo, a psicanálise e a teoria social.

Do mesmo modo, com a finalidade de contextualizar o tema, este trabalho subsidiou-se nas contribuições de outros estudiosos das ciências humanas, bem como nos trabalhos de pesquisadores que abordam o assédio moral, a violência e o sofrimento no trabalho docente.

Carroll Brodsky, psiquiatra americano, realizou no ano de 1976 estudo pioneiro sobre assédio moral, no qual denunciou um tipo de violência sofrida pelo trabalhador que não era física (HELOANI, BARRETO, 2010). Como nos mostra Soares (2012), o referido autor tomou emprestado o termo *harassment* do conceito de assédio sexual (*sexual harassment*), abolindo a característica sexual do termo, passando a utilizar somente o conceito de *harassment*, que significa assédio em português.

Na década de 1980, Heinz Leyman, psicólogo alemão radicado na Suécia, realiza seus primeiros estudos sobre Assédio Moral. Este autor introduz o conceito de *mobbing* para designar comportamentos agressivos de determinado grupo visando excluir um de seus membros.

No Brasil, o assédio moral obteve maior visibilidade e alcançou o meio jurídico de forma mais expressiva a partir da atuação profissional junto ao movimento sindical e da pesquisa de mestrado de Margarida Barreto. A autora evidencia em suas conclusões que “a humilhação constitui um indicador importante na avaliação das condições de trabalho e saúde de trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais e na sociedade, mais frequente com as mulheres e adoecidos” (BARRETO, p. 197, 2006).

A literatura tem mostrado que o aumento significativo dos casos de assédio moral nas organizações parece ter ligação estreita com as atuais configurações da organização do trabalho e as mudanças implementadas nos modelos de gestão no Brasil e no mundo. Essas mudanças incluem, dentre outras, o aumento da quantidade de trabalho, gerando a sobrecarga, as exigências por produtividade, que muitas vezes deságuam no estímulo à competição entre

os trabalhadores, as avaliações quantitativas do trabalho e a pressão organizacional pelo alcance de metas, a exigência de resultados sempre acima da média buscando atender a padrões de excelência quase inatingíveis (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2013; SOBOLL, HORST, 2013; MORAES, 2011; DEJOURS, 2008d; BARRETO, 2006; FREITAS, 2001).

Nesse contexto, as formas contemporâneas de gestão e organização do trabalho figuram como indutoras da desmobilização coletiva, uma vez que priorizam a lógica econômica e “ênfatisam a competição, o individualismo, a avaliação individualizada e quantitativa, transformando os colegas de trabalho em concorrentes e, em alguns casos, em algozes” (MORAES, 2011, p. 146). Assim, os trabalhadores manifestam cada vez menos o sentimento de indignação, permanecendo passivos ante a ordem estabelecida, por não se reconhecerem enquanto um coletivo de trabalhadores, mas apenas como indivíduos que devem, cada um por si, alcançar os ideais de produtividade e excelência fomentados pelos atuais modelos produtivos.

O interesse pelo tema surgiu da observação do modo como se davam as relações em nosso ambiente de trabalho, uma instituição de ensino técnico e tecnológico, e das solicitações de atendimento por parte de servidores técnico-administrativos recebidas no setor de Psicologia. Nesses casos a queixa principal era a de estarem vivendo num ambiente de trabalho marcado por situações de constrangimento, que cogitavam serem características de situações de assédio moral.

A partir das observações sobre o ambiente de trabalho e das solicitações de atendimento que chegavam ao setor de psicologia, percebemos que os trabalhadores, individualmente ou em grupo, estavam recorrendo com certa frequência ao atendimento psicológico em busca de escuta do sofrimento psíquico que vivenciam no trabalho.

Dentre as situações relatadas estavam a convivência com a agressividade e abusos de poder por parte de superiores hierárquicos, a limitação da autonomia, a vigilância constante da atuação profissional, além do reiterado descrédito na capacidade técnica desses profissionais frente aos demais colegas e gestores da instituição. A fala comum entre eles era “como lidar com isso”? “O que eu faço”? De um modo geral, sentiam-se acuados. Esses relatos nos causaram um incômodo profissional e pessoal quanto a como e o que fazer para ajudar aqueles colegas de trabalho, visivelmente desgastados com todas aquelas vivências que lhes causavam sofrimento.

As narrativas acerca da degradação de suas relações com seus superiores hierárquicos e com seus pares eram bastante comuns. Além disso, havia recorrentes queixas acerca do

individualismo, que contribuía para que os pares não testemunhassem nas situações de assédio moral, que era a queixa principal desses trabalhadores. Essa falta de solidariedade concorria para desconfiança com relação aos colegas por não terem a quem relatar o que experienciavam. Não ter com quem contar lhes causava o sentimento de solidão.

Situação semelhante à encontrada em nosso local de trabalho foi relatada ao Serviço de Psicologia do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Amazonas - CEREST, mas agora por parte de outros atores: professores de uma instituição pública de ensino superior do Amazonas. Devido ao intenso sofrimento decorrente das vivências reiteradas de assédio moral no trabalho, um membro do grupo criado por servidores assediados moralmente fez a solicitação de atendimento àquele Centro de Referência. Ressaltamos que a ação desse membro não se limitou apenas a essa solicitação, pois protagonizou várias outras com o objetivo de que medidas fossem tomadas para coibir tal prática.

As queixas dos servidores eram muito semelhantes às dos técnico-administrativos da instituição de ensino técnico, mas com alguns agravantes quanto às vivências de sofrimento devido às diferentes configurações institucionais. A partir disso, o setor de Psicologia do CEREST-AM encaminhou a solicitação ao Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da Universidade Federal do Amazonas - UFAM, do qual nos tornamos membros a partir do ingresso no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da referida Universidade.

Ao correlacionarmos a literatura sobre o tema aos relatos dos trabalhadores, pode-se perceber que, quando as relações vão sendo degradadas por formas autoritárias de gestão, o ambiente de trabalho pode ser um amplificador da hostilidade entre os pares. Pode, também, converter-se em solo fértil para o desenvolvimento da violência sutil do assédio moral que, por meio do medo instituído pela figura do assediador, exerce poder desagregador das coletividades.

Este trabalho tem como objetivo geral compreender a configuração do assédio moral e suas implicações sobre trabalho dos professores de uma instituição pública de ensino superior de Manaus. Os objetivos específicos são identificar, na instituição, a ocorrência de assédio moral relacionado ao trabalho, o sofrimento decorrente do mesmo e suas expressões nas relações de trabalho; elucidar as estratégias defensivas individuais e coletivas dos professores frente ao assédio moral e o sofrimento no trabalho; e identificar as estratégias de enfrentamento dos professores ante o assédio moral e o sofrimento no trabalho.

O método utilizado foi a Clínica do Trabalho e da Ação, que propõe a intervenção e a investigação, constituindo-se num método qualitativo de Pesquisa e Ação.

A estrutura da dissertação compõe-se de três capítulos. O primeiro traz a fundamentação teórica, que apresenta breves considerações acerca das mutações ocorridas na organização do Trabalho. Discorre, ainda, sobre Trabalho e Sofrimento, sobre o Assédio moral no trabalho e sua caracterização, apresentando a concepção dejouriana de que o assédio, assim como as novas patologias do trabalho, é uma patologia da solidão. Traz também uma contextualização do trabalho docente nas universidades, apresentando resultados de pesquisas realizadas em diversas instituições.

O segundo capítulo aborda a metodologia, embasada nos pressupostos teórico-metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho, que tem a Clínica do Trabalho como método de pesquisa e Ação. Além disso, apresentamos os participantes, caracterizamos o campo de pesquisa e discorremos sobre os procedimentos para coleta e análise de dados.

O terceiro capítulo aborda os resultados e discussões da pesquisa. Nele apresentamos os participantes, suas de narrativas, bem como buscamos realizar um diálogo entre os dados obtidos a partir dos conteúdos emergidos na Clínica do Trabalho e o referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho e de outras abordagens correlatas.

Pode-se dizer, a partir da análise dos dados obtidos, que é de grande relevância buscar compreender o assédio moral nas organizações de trabalho. Devido ao impacto negativo que causa sobre a vida e as relações de trabalho, configura-se em agravo à saúde do trabalhador, uma vez que, em decorrência da violência e dos constrangimentos sofridos ao longo do tempo, parte significativa dos sujeitos assediados adoece (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2013; HIRIGOYEN, 2015; BARRETO, 2006).

Deste modo, vale ressaltar a importância do espaço da fala e da escuta propiciado pela clínica do trabalho, visto que nele tem-se a possibilidade de falar sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. É também um espaço político de deliberação que fortalece a perenidade do coletivo e dá continuidade à cooperação, de modo que os trabalhadores podem, por meio da ação dirigida à emancipação, gerar um deslocamento na ordem das relações entre dominação e servidão (DEJOURS, 2012).

1. REFERENCIAL TEÓRICO

O trabalho é um elemento importante da vida humana, tanto que grande parte do tempo das pessoas economicamente ativas é passada no espaço laboral. É relevante não somente pela a produção de bens e serviços, ou como meio de subsistência, mas também como componente da identidade e como espaço de convivência. Assim, como esclarece Dejours (2012), o trabalho pode gerar o melhor ou pior no sujeito, a depender da relação boa ou ruim que se estabeleça com ele.

O mundo do trabalho é permeado por multideterminações, dentre elas as de ordem macroeconômica, que impactam no modo como as organizações empregam formas de gestão que visem garantir a produção e o lucro. Com este objetivo algumas instituições praticam formas violentas de gerir o trabalho, sendo o assédio moral uma de suas expressões. A ocorrência crescente deste fenômeno no contexto contemporâneo do trabalho, tanto em instituições privadas como nas públicas, mostra a importância de sua compreensão. Com esse intuito, abordaremos o tema a partir dos pontos apresentados a seguir.

1.1 A organização do trabalho em mutação: breves considerações

O mundo do trabalho vem passando por grandes transformações, tanto nos modelos produtivos como organizativos. Isso se deu a partir da transição dos modelos Taylorista-Fordista para o modelo Toyotista de produção. Os modelos Taylorista-Fordista objetivam a racionalização da produção, caracterizada pelo monitoramento do tempo de trabalho, pelo trabalho fragmentado e repetitivo, e pela força de trabalho pouco qualificada. Já o modelo Toyotista, predominante a partir dos anos 1990, não mais objetiva o estoque, mas o atendimento das demandas sob a lógica da produção flexível de mercadorias, ou produção sob demanda. A força de trabalho empregada deve ser multifuncional e qualificada (ANTUNES, 2014).

Com a expansão mundial do modelo neoliberal de regulação da economia, as empresas, - para se adequarem às novas demandas de mercado e às constantes inovações tecnológicas, tão rápidas quanto transitórias -, precisaram operar modificações na organização do trabalho, que incluem também o modelo de gestão. Esta agora se baseia na flexibilidade toyotista, apesar do discurso corrente de que a gestão é mais participativa, tem como

característica subjacente o estímulo ao individualismo e à competição. Além disso, como nos mostra Antunes (2014), as organizações flexíveis têm dentre seus objetivos, por meio da expansão dos diversos modos de extração do sobretrabalho, a acumulação crescente de capital. O autor diz ainda, que esse delineamento não se restringe à realidade brasileira, uma vez que outros países guardam características semelhantes.

A organização do trabalho, como nos mostra Molinier (2013), engloba dois marcos distintos, quais sejam a divisão técnica do trabalho, referente ao o quê e como fazer a partir de certas modalidades, procedimentos, máquinas, meios; e a divisão social e hierárquica do trabalho, que estabelece a autoridade, a coordenação de atividades, os níveis de responsabilidade, a autonomia, dentre outros fatores relativos ao trabalho.

Antunes (2014) traça um paralelo entre algumas características dos modelos taylorista-fordista e o modelo toyotista, no que diz respeito à organização do trabalho no contexto atual. Enquanto no modelo taylorista-fordista, predominante no século XX, ainda que despótico, maquinal e reificado, assegurava direitos e regulamentação por meio da regulamentação contratualista, a partir da produção toyotizada do final do século XX, predominante na atualidade, é cada vez mais visível o esfacelamento da legislação protetiva dos direitos do trabalhador, não somente no Brasil, mas também em outros países.

Às empresas torna-se imperiosa a adequação ao capital globalizado, uma vez que organização do trabalho fundada no modelo taylorista-fordista não cabe mais no contexto atual, onde as fronteiras econômicas entre as nações foram extintas e o capital financeiro opera onde for mais conveniente e rentável. Dessa maneira, mudam-se as formas de gerenciamento e a organização do trabalho se apresenta em novas configurações, uma vez que “alterou completamente a relação com o tempo e o espaço, e tem se desenvolvido cada vez mais como um fluxo, prescindindo de vínculos sociais duradouros ou referências no passado” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013, p. 7).

No bojo dessas mudanças, o trabalhador é comprimido numa imensidão de exigências como a de ser flexível e adaptável às constantes mudanças, de manter-se constantemente atualizado, conectado às tecnologias, além de apresentar desempenho elevado, de modo a manter-se empregável em um mundo do trabalho em constante mutação. Desse modo, os trabalhadores vivem freneticamente em busca de resultados e de uma perfeição inatingível. Não raras vezes, essa busca configura-se em sofrimento, uma vez que estar fora desse padrão pode significar a perda do emprego, pois “em alguma medida, as suas condições de vida e de trabalho passam a ser determinadas pelas relações, processos e estruturas de apropriação econômica e dominação política que operam em escala global” (IANNI, 1994, p. 10).

1.2 Trabalho e Sofrimento

O espaço da Política está cada vez mais desertado pelos trabalhadores que, preocupados com as atividades produtivas, recuam nos interesses pela emancipação. É o que diz Dejours (2012) ao abordar a questão do trabalho e da emancipação. Nesse sentido, referindo-se à vergonha e inibição da ação coletiva, diz que não reagirem à adversidade social e psicológica causada pelo desemprego deveu-se, antes de tudo, ao fato de que a mobilização coletiva ante o sofrimento causado pelo trabalho foi deliberadamente negada pelos trabalhadores (DEJOURS, 2007a).

O autor entende que o trabalho é todo político e compõe dois registros fundamentais: a relação subjetiva com a tarefa, da ordem do individual; e a cooperação, da ordem do coletivo. No registro subjetivo, inclui a inteligência no trabalho ou a engenhosidade. No segundo registro inclui a inteligência coletiva e a cooperação horizontal e vertical pela ética do fazer, comprometida com o viver junto. O nível individual do trabalhar é sua dimensão política; o nível coletivo é um objeto político por inteiro (DEJOURS, 2012).

Na acepção dejouriana, trabalho é definido como “a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho” (DEJOURS, 2008a, p. 67). É o trabalhar, ou seja, o engajamento da personalidade para fazer frente a constrangimentos materiais e sociais de uma tarefa. A maior característica do trabalhar é a impossibilidade de atingir a qualidade respeitando-se rigorosamente as prescrições. Isso significa dizer que as situações de trabalho são marcadas por acontecimentos inesperados, por imprevistos provenientes tanto das máquinas, quanto dos outros trabalhadores, chefes, clientes (DEJOURS, 2012).

Por conseguinte, na concepção dejouriana, “trabalhar é preencher o hiato entre o prescrito e o efetivo” (DEJOURS, 2012, p. 25). É por meio da descoberta, do acréscimo de sua subjetividade às prescrições que o sujeito poderá fazer frente ao que não dá certo e ao que resiste aos procedimentos, à técnica, ao saber-fazer. Essa resistência aos procedimentos Dejours (2012) denomina real do trabalho.

Trabalhar é afastar-se das prescrições, de caráter eminentemente normativo, de modo que o sujeito é levado a cometer infrações sempre. Nesse sentido, é preciso ser discreto, manter segredo e agir na clandestinidade para continuar a amar seu trabalho. Isso porque, caso os superiores hierárquicos não vejam as alterações ao prescrito como algo positivo, tenderão a exercitar seu poder disciplinador, tratando as contribuições inovadoras do trabalhador como infrações aos procedimentos, ou mesmo como transgressões (DEJOURS, 2008a, 2008b).

Nesse sentido, o autor defende a tese de que o trabalho é central para a subjetividade, pois de sua relação com o trabalho ela se revela a si mesma, saindo fortalecida, ou pode ser fortemente prejudicada pelos danos causados por uma relação desastrosa com ele. Por esse motivo, as vivências de prazer-sofrimento têm impacto tão significativo sobre o trabalhador (DEJOURS, 2012).

Barus-Michel (2003), diz que o sofrimento é tanto físico quanto moral. Apresenta como sinônimos para o sofrimento: aflições, pesar, desgosto, tristeza, angústia, mal-estar, dentre outros. Referindo-se ao sofrimento moral, define-o como uma "sensação penosa, emoção desagradável, sentimento de infelicidade num grau mais ou menos intenso, com certa duração, ligado a uma representação difícil ou impossível de suportar" (BARUS-MICHEL, 2003, p. 55).

A autora pontua que, originalmente, o sofrimento está ligado aos fatos e às situações desencadeantes. Ainda assim, ele é subjetivo e relativo, uma vez que reaviva fragilidades arcaicas. Nesse sentido, ele se instala quando os desprazeres são muito fortes em intensidade ou duração e quando a luta para dominá-los mostra-se vã.

Complementando o exposto, trazemos o pensamento de Dejours (2008a), para quem o sofrimento é compreendido como inerente ao trabalhar. É captado principalmente por meio de defesas que têm o objetivo principal de resistir psiquicamente à agressão existente em determinadas formas organização do trabalho. Caso sejam eficazes, essas defesas conseguirão dissimular com relativo sucesso o sofrimento da consciência dos trabalhadores.

O destino do sofrimento pode ser a criação ou o adoecimento, a depender da relação que o sujeito estabelece com seu trabalho. Essa relação inclui, além da dinâmica do reconhecimento, a dimensão coletiva do trabalho, que engloba a cooperação, o espaço da fala e da deliberação, dimensões possibilitadas pela confiança (DEJOURS, 2012; MORAES, 2011; MARTINS, 2009).

O sofrimento pode tornar-se patológico quando o trabalhador se vê impedido de manifestar sua inteligência prática ou inteligência astuciosa, sua engenhosidade no trabalho. Assim, ser mero executor pode ser uma explicação plausível para a não manifestação de sua inteligência no trabalho, porquanto o dado obtido a partir da experiência clínica é que o trabalhador espera da organização do trabalho a possibilidade de contribuir, e não somente a retribuição pela sua atividade (DEJOURS, 2008a).

Portanto, ele busca no trabalho identidade, que guarda relação com a ressonância simbólica, entendida como a imaginação e a criatividade advindas da ambiguidade do teatro psíquico vivido na infância, que engloba a articulação com o trabalho, a singularidade do

indivíduo e, ao mesmo tempo, consonância com a realidade social. Esses fatores todos originados na infância são componentes importantes na atividade da inteligência astuciosa no adulto (DEJOURS, 2012).

O sofrimento criativo, por outro lado, relaciona-se à conquista do prazer no trabalho pelo emprego da inteligência astuciosa e da criatividade e, também, ao reconhecimento pela contribuição dada por ela à organização do trabalho. Desse modo, da qualidade da dinâmica do reconhecimento e das estratégias defensivas empregadas contra o sofrimento depende a transmutação do sofrimento em prazer, bem como a conquista da identidade e da saúde, registrando a relação do trabalho como mediadora da realização de si mesmo, contribuindo para estruturação da identidade (MARTINS, 2009).

O trabalho opera, portanto, como mediador para a saúde, e amplia no sujeito a proteção ao risco de desestabilização psíquica e somática. No entanto, caso o viver junto não se renove e venha a fracassar, conformando-se em alienação, e o individualismo se apresente como ideal, o trabalho pode tornar-se uma fonte potencial de destruição do espaço público (MARTINS, 2009).

De acordo com Merlo (2014), as discussões a respeito do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho são urgentes, e a mera produção de explicações e respostas para a saúde mental no mundo do trabalho, sob determinados modelos produtivos, é insuficiente. O autor afirma ser imprescindível que se tenha um novo olhar, quando se busca perceber o sofrimento psíquico acarretado pelo trabalho.

1.3 Assédio moral no trabalho: uma patologia da solidão

Pode-se assinalar o assédio moral como uma das manifestações do sofrimento no trabalho na atualidade. Ele é, também, uma das expressões da violência na qual o agressor age de forma insidiosa e recorrente, de modo a desestabilizar psicicamente o agredido. Além disso, conforma-se como uma das expressões da violência psicológica no ambiente laboral, geralmente em consequência das configurações da organização do trabalho. Assim, defini-lo não é simples, devido ao caráter sutil de suas manifestações.

Cabe ressaltar que nem toda violência psicológica é assédio moral, visto que a primeira caracteriza-se por atos isolados e pontuais, podendo ser entendida como:

Qualquer incidente ou evento em que um homem ou uma mulher torna-se alvo de atos injustos e ilícitos. Caracteriza-se por atos isolados, desordenados e descontínuos, explicitados por agressões verbais, coações, injúrias, maledicências, desqualificações, discriminações, práticas racistas, que ocorrem de forma pontual. Seja por um ato isolado ou em sequência (como no assédio moral), constitui um risco, por vezes não visível, que gera danos à saúde e provoca mal-estar (HELOANI; BARRETO, 2010, p. 40).

O assédio moral aparece como tema de pesquisa na Suécia, em 1996, após os estudos de Heinz Leymann, psicólogo do trabalho, que fez um levantamento com vários grupos de profissionais nos quais constatou um fenômeno ao qual nomeou “psicoterror”. A partir desses estudos, passa a empregar o conceito de mobbing, um derivado de mob que significa horda ou bando, pela semelhança com que o psicoterror guarda com um ataque grosseiro (HELOANI, 2003).

Esse pesquisador teve a preocupação inicial de tornar compreensível o fenômeno, de modo a evitar confundi-lo com situações pontuais que, apesar das semelhanças, não constituíam mobbing. Então, Leymann buscou estabelecer uma terminologia que clarificasse o significado de psicoterror ou mobbing. Assim, os define como algo que ocorre na esfera profissional, e que se relaciona à comunicação hostil e antiética dirigida a um ou mais indivíduos, sistematicamente, mas que é geralmente dirigida a um indivíduo que, devido ao mobbing, é impelido para uma posição indefesa e impotente e mantido nessa condição pela continuidade das atitudes de mobbing. Essas ações ocorrem com frequência e durante um período de tempo, sendo esses dois fatores característicos dessas atitudes hostis, ou seja, a longa duração, que ocasionam intenso sofrimento mental, psicossomático e social (LEYMAN, 1996).

Pesquisas sobre o tema foram realizadas posteriormente em diversos países. No entanto, o tema foi amplamente notabilizado a partir dos estudos sobre a violência cotidiana realizada por Hirigoyen (2015), psiquiatra e psicanalista francesa, que analisou o assédio moral tanto no âmbito da vida privada quanto nas relações de trabalho. Assim, a autora definiu como assédio moral no local de trabalho a conduta abusiva dirigida a uma pessoa, que possa ocasionar dano a sua personalidade, dignidade ou a sua integridade física ou psíquica, trazer risco ao seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

No Brasil, Margarida Barreto, médica e pesquisadora, a partir de sua atuação junto aos sindicatos, realizou uma vasta pesquisa sobre o assunto em empresas de diferentes setores, em São Paulo. A autora afirma que o assédio laboral, independente de sua configuração individual ou coletiva, é processual, destrói insidiosamente e desola vidas, atingindo mulheres e homens que trabalham (BARRETO, 2014).

No sentido de distinguir assédio moral de agressões pontuais ou de conflitos no trabalho, é importante ressaltar que ele tem como característica marcante a repetição, como indicam os estudos realizados sobre essa temática (LEYMAN, 1996; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; HIRIGOYEN, 2015; SOBOLL, 2008). Desse modo, no sentido de conceituá-lo de maneira esclarecedora, apresentamos o conceito de autores brasileiros, para os quais assédio moral constitui-se como:

[...] Uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013, p. 37).

A intencionalidade enquanto característica do assédio moral ainda se apresenta como um ponto polêmico. Uma corrente de autores (HIRIGOYEN, 2015; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2013; HELOANI, 2005) refere-se à intencionalidade como um fator importante na definição do assédio moral. Por outro lado, outros autores como Soboll e Horst (2013) ponderam que ela não seria um critério preponderante, pois sua demonstração é complexa e subjetiva (Gosdal; Soboll, 2009 apud Soboll; Horst, 2013).

Apesar das considerações a respeito da existência de intencionalidade no assédio moral, as autoras deixam claro que, com isso, não tencionam isentar de responsabilidade aqueles que tenham atitudes hostis para com seus pares nas organizações de trabalho. No sentido de reforçarem suas ponderações, as autoras apresentam as observações de Einarsen e colaboradores (2003) de que muitas vezes as atitudes hostis dos assediadores nem sempre são intencionais ou deliberadas.

Referindo-se ao assédio moral enquanto estratégia de controle e gerenciamento do trabalho e dos trabalhadores, as autoras enfatizam os aspectos de gestão que reforçam e, não raro, demandam estas práticas. Compreendem que o assédio moral vai além da visão comum de que esta é uma situação conflituosa envolvendo uma vítima e um agressor. Ao contrário disso, observam que o assédio moral é potencializado pelo atual contexto de gestão. As alterações por ela sofridas ao longo da história tem favorecido o predomínio de valores pautados na ideologia da excelência, ao mesmo tempo em que são utilizados artifícios sutis de controle da subjetividade, que promovem a degradação das relações (SOBOLL; HORST, 2013).

Na mesma orientação segue Araújo (2014) no sentido de afastar o entendimento do assédio moral como mera relação conflituosa entre indivíduos, uma vez que, numa

investigação mais aprofundada do contexto das relações de poder da organização de trabalho, percebe-se que o assédio é empregado, de um modo geral, como mecanismo disciplinador dos trabalhadores. Ligada ao meio jurídico, a autora afirma que, por longo tempo, foram os consultórios médicos e psicológicos os principais espaços de escuta do assédio moral como uma violência no trabalho, permitindo que seus efeitos negativos sobre a saúde do trabalhador se tornassem visíveis. No entanto, a clínica do sujeito resultou na individualização dos casos, e repercutiu na legislação vigente em diversos países na forma de indicações facultativas ou obrigatórias de mediação, conciliação, investigação entre as partes ou criminalização do agressor. No caso do Brasil, diz que a legislação sobre o tema ainda é incipiente, mas que prevê procedimentos como a mediação ou conciliação.

A autora reforça o entendimento de que o enfrentamento coletivo do assédio moral é muito mais eficaz no sentido de dar visibilidade às condutas abusivas dos assediadores, muitas vezes orientadas por formas agressivas de gestão que visam unicamente o lucro. Diz que, do ponto de vista legal, reunir prova dos constrangimentos e humilhações infligidas a um coletivo de trabalhadores pode facilitar a comprovação do desrespeito à lei reiterado e sistemático. Reforça, portanto, a importância do reconhecimento da prática do assédio moral organizacional.

Heloani (2005) compreende o assédio moral a partir da concepção do indivíduo enquanto construção sócio-histórica, e não como uma questão fundamentalmente individual, como uma “perversão do ego”, da esfera psicopatológica, na qual um indivíduo busca assassinar psiquicamente outro de modo silencioso.

O autor entende que o assédio moral tem como característica a intencionalidade, consistindo na desqualificação constante e deliberada da vítima que, fragilizada tem seu poder neutralizado. Enfraquecido psiquicamente, o indivíduo vitimizado pode ser levado a uma despersonalização gradual. Visa à anulação da vontade daquele que representa para o agressor uma ameaça, tratando-se, portanto, de um processo disciplinador. Dessa maneira, certa dose de perversão moral, quando aliada à questão da hipercompetitividade, pode levar ao assédio moral. A perversidade, reforçada por práticas organizacionais nocivas, finda por desconsiderar o outro (HELOANI, 2005).

Referindo-se à ideologia empresarial orientada para o mercado e o consumo, Barreto (2014) declara que, ao passo que objetiva direcionar nossos sonhos e necessidades aos seus, de modo a nos estimular a querer consumir e ganhar, as corporações e a política corporativa menosprezam o sofrimento psíquico, agindo no sentido de ocultar enfermidades e agravos decorrentes do trabalho, camuflando estatísticas. Por conseguinte, ao sofrer acidentes de

trabalho ou adoecer em decorrência dele, o trabalhador é culpabilizado por danos sofridos no ambiente laboral (BARRETO, 2014).

Analisando o contexto do trabalho, a autora ressalta a seguinte contradição:

[...] O emprego que inclui o ser humano em relações sociais precárias, com certa frequência o “demite” da vida, pois a vida em sociedade, passa pela eficaz construção de instâncias coletivas fortes e amplas, conseguindo agir em prol da liberdade e segurança. É neste contexto de precariedade de relações afetivas que o assédio laboral ocorre [...] (BARRETO, 2014, p.143-144).

Com relação ao assédio moral, Barreto (2014) diz haver uma base comum, ou seja, aquele que não ultrapassa a meta e não alcança os resultados, é isolado, desmerecido, desqualificado, desmoralizado publicamente, como forma de coerção do coletivo para que ultrapasse as metas instituídas em um nível sempre mais alto, ocasionando, pela ação sistemática e reiterada, a desestabilização dos trabalhadores.

O processo de aniquilamento coletivo se inicia a partir do momento que, buscando cumprir rigorosamente a ética da empresa, os trabalhadores não apresentam os resultados esperados, resistem ao excesso de trabalho e não aderem ao ilícito corporativo (BARRETO, 2014).

As atitudes assediadoras tendem a ter alvos preferenciais, como menciona Ferreira (2009). Dentre eles estão as pessoas questionadoras, as que se destacam pela competência ou capacitação, mulheres com filhos pequenos, maiores de 45 anos, os que trabalham em jornadas parciais por necessitarem de cuidados médicos, ou os que são diferentes pela orientação sexual, religião ou etnia. O autor refere-se, também a outros fatores que propiciam o assédio moral, como os ligados à estrutura organizacional, dentre os quais cita a grande rigidez ou burocracia, ou o seu contrário, a regulação inexistente ou precária. Tanto um quanto outro tipo de organização pode ser propício ao assédio moral por serem indutores de relações desarmoniosas e de rivalidade (FERREIRA, 2009).

Dejours (2004) evidencia a influência que os fatores ligados à configuração atual das formas de organizar, gestar e administrar o trabalho, sob a lógica neoliberal, exerce sobre a subjetividade dos trabalhadores. Nesse sentido, destaca dois princípios que insinuam o sacrifício dessa subjetividade a favor da rentabilidade e da competitividade. O primeiro é a avaliação quantitativa e objetiva do trabalho. O segundo, a individualização e o estímulo à concorrência entre pessoas, entre equipes e serviços. Disso decorre a intensificação das patologias mentais advindas do trabalho.

A resultante dessa lógica é o aumento expressivo da riqueza e da produtividade, por um lado, e por outro a corrosão da condição estabelecida à subjetividade e à vida no trabalho. Daí a emergência de novas patologias, dos suicídios nos locais de trabalho, a acentuação das patologias da sobrecarga, o avanço da violência no trabalho, o crescimento de patologias do assédio (DEJOURS, 2004).

As patologias do assédio integram os grupos de patologias ligadas ao trabalho que Dejours (2008c) relaciona à desestruturação dos recursos defensivos, mais especificamente das defesas coletivas e da solidariedade. Por esse motivo, o autor afirma que as patologias do assédio são fundamentalmente patologias da solidão.

Podem-se entender as patologias da solidão como “como uma forma de adoecimento decorrente do contexto sócio-histórico e da organização de trabalho na qual se manifestam e que afetam as relações sociais e de trabalho” (FERREIRA, 2013, p. 275).

Dejours (2007b) ressalta que pelo isolamento podem ser produzidas novas formas de adoecimento. Na concepção do autor, o isolamento figura como um caminho para as patologias da solidão, “que parecem ser um dos denominadores comuns das novas patologias do mundo do trabalho” (DEJOURS, 2007b, p.22).

Em Hirigoyen (2014) o isolamento, uma das características marcantes do assédio moral, é compreendido dentro de um processo denominado Enredamento, que pode ser mais bem compreendido como manipulação. Este processo consiste em:

Sem argumentar, levar alguém a pensar, decidir ou conduzir-se de maneira diferente do que teria feito espontaneamente. A pessoa que é alvo dessa influência não consente a priori livremente. O processo de influência é pensado em função de sua sensibilidade e seus pontos fracos, e se dá essencialmente pela sedução e pela manipulação (HIRIGOYEN, 2014, p. 108).

Pela manipulação são retirados da pessoa a capacidade de defesa e o senso crítico, suprimindo-lhe a condição de se insurgir. É uma influência intelectual ou moral dentro de uma relação de dominação na qual o outro segue a quem está no comando por adesão, por uma contingência ante as ameaças ou intimidações veladas que objetivam o enfraquecimento da pessoa assediada. O que importa é a manutenção do poder e do controle, mas não é interessante que a pessoa seja muito dócil porque nesse jogo perverso, quanto mais resistência, maior a vontade do agressor em prosseguir, sem, contudo, exceder-se para que o agredido não se sinta ameaçado (HIRIGOYEN, 2014).

Se a pessoa assediada for dócil poderá ficar relativamente tranquila durante o enredamento, o que se apresenta como um indício de uma violência insidiosa que poderá

facilmente tornar-se uma violência objetiva. No entanto, essa manipulação não é perceptível aos observadores externos, que mesmo ante as evidências não veem, até porque o processo desestabilizador do assédio não se apresenta dessa maneira para pessoas alheias ao contexto. É nesse momento que se dá o processo de isolamento, pois a pessoa apresenta comportamentos incompreensíveis aos demais, que passam a fazer julgamentos negativos a seu respeito (HIRIGOYEN, 2014).

Heloani e Barreto (2010) ressaltam que Leymann preferia utilizar o termo *mobbing* ao invés de *bullying* para referir-se ao assédio, por considerar o primeiro mais abrangente e sutil, pois incluía uma gama de comportamentos sofisticados, dentre os quais o de isolar socialmente a vítima.

As condutas que visam degradar e fragilizar as relações da vítima no ambiente de trabalho bloqueiam suas possibilidades de defesa criativa. Ao final, conseguem afastá-la do convívio coletivo, fazendo-a vivenciar o isolamento e a solidão, o que pode configurar-se como uma tática empregada pelo assediador (HELOANI; BARRETO, 2010).

Num cenário como esse, é compreensível a dificuldade que tem a pessoa assediada falar das dificuldades, dúvidas e angústias frente às prescrições de trabalho, sobre aquilo que percebe como ineficiente, e até mesmo sobre as agressões silenciosas a ele dirigidas, pois suas percepções podem ser vistas com descrédito pelos colegas que, mesmo conhecendo a verdade, com ele não se solidarizam. Negam-lhe o testemunho, permanecendo em silêncio e passivos ante a dominação. Para descrever essa condição de isolamento, Sigaut apud Dejours (2008c) utiliza o termo “alienação social”. Ela pode ser a base de um processo patológico no trabalho. E como o medo é um meio de intimidação, os colegas que seriam testemunhas passam a cúmplices, como mostra Dejours (2008c).

As vivências de sofrimento no trabalho decorrentes do assédio moral tendem a fragilizar a pessoa. Nesse sentido, Vasconcelos (2011) esclarece que, ante as situações de sofrimento, quando as defesas inexistem ou perdem a eficácia, o trabalhador finda por adoecer, apresentando sinais, sintomas e manifestações psicossomáticas.

No estudo realizado com trabalhadores bancários e anistiados, no qual aborda a violência e a servidão voluntária, Ferreira (2009) apresenta as vivências de vítimas de assédio moral. Diz que, nesses casos, a pessoa pode ficar isolada, sofrer em silêncio, se entristecer, ficar solitária. Os relatos das vítimas de assédio moral narram que a solidão chega a ser pior do que as perseguições. Neste sentido, o pesquisador fala da possibilidade de se conceber a patologia da solidão também como patologia do silêncio que, em decorrência do impedimento

da utilização da palavra, apresenta-se como um modo de adoecimento dos vínculos sociais e de trabalho (FERREIRA, 2013).

Referindo-se, ainda, às patologias da solidão, o autor faz uma consideração quanto à necessidade de reconhecimento no trabalho. Afirma que essa necessidade pode transmutar-se em uma busca patológica de aceitação que minimize o sentimento de desamparo amplificado pelas contrariedades do trabalho. Fala que, das necessidades de emprego e de conforto, decorre a servidão voluntária. Esta ganha espaço nas organizações que promovem o foco nos interesses pessoais, no carreirismo, na produtividade voltada para o alcance de metas e à divulgação dos resultados, ainda que isso signifique o desgaste da solidariedade, da confiança e do coletivo de trabalhadores. Como consequência, tende-se ao conformismo e à ocultação do sofrimento e do adoecimento, uma vez que são indesejados no cenário produtivista. Assim, a solidariedade é desfeita, o sofrimento intensificado, e os trabalhadores dessensibilizados ante o próprio sofrimento e o dos outros (FERREIRA, 2013).

Em resumo, as patologias da solidão representam um expressivo risco laboral e de desgaste psicossocial, a partir de uma perspectiva mais ampla, pois, direta ou indiretamente, guardam relação com as adversidades no trabalho associadas ao atual contexto sócio-histórico. Desta forma, evidenciar as patologias da solidão como aspecto corriqueiro das novas patologias do trabalho e sua importância do ponto de vista social, político, jurídico, cultural, econômico, organizacional e psicológico, é uma ação que as pesquisas efetivadas pela psicodinâmica do trabalho vem implementando (FERREIRA, 2013).

Por fim, Ferreira (2013) remete-se ao entendimento amplificado de Dejours (2007b) de que as patologias da solidão são aspecto comum às novas patologias referentes ao trabalho na atualidade.

Nesse contexto de mudanças no mundo do trabalho contemporâneo, é crescente o avanço de formas violentas de gestão nas organizações. Assim, a violência psicológica no trabalho, que tem no assédio moral uma de suas expressões, deixa de ter como lugar comum as organizações privadas, alcançando também as instituições públicas.

No caso das Instituições de Ensino Superior, devido às formatações dadas à educação na atualidade, com a implementação dos modelos gerencialistas de gestão, tem se tornado comum a cobrança pelo alcance de metas e índices de produtividade, que já fazem parte do cotidiano dos docentes, principalmente daqueles vinculados aos programas de pós-graduação. Não é incomum, portanto, que as patologias do trabalho sejam acentuadas, inclusive as patologias do assédio, que tem sido apontadas por diversos estudos como uma variável presente nas configurações do trabalho docente nessas instituições.

1.4 Configurações do trabalho docente nas universidades: contexto e pesquisas

As reformas educacionais que vinham sendo implementadas no Brasil amplificaram-se durante a década de 1990. Sob a lógica neoliberal e embasadas nas diretrizes de organismos internacionais como o Banco Mundial, essas reformas modificaram o entendimento do papel e da finalidade da educação. Esta, antes um direito social e atividade exclusiva de Estado, agora passa a ser uma atividade passível de exploração comercial, podendo ser provida e explorada pela iniciativa privada.

Como consequência dessas reformas, o ensino superior e as Universidades assumem outra caracterização, sob a forma de um serviço de caráter mercantil, o que influencia o modo como se dá o trabalho docente.

Nos países em desenvolvimento, as reformas políticas iniciadas pelo Banco Mundial décadas atrás e ainda em curso, tiveram seu foco deslocado da macroeconomia para o Estado e a administração pública, visando à promoção da “boa governança” e o fortalecimento da sociedade civil, não sem considerar os custos sociais necessários ao ajuste estrutural e redução da pobreza (BORGES, 2003). Desse modo, governança foi definida como “a maneira pela qual o poder é exercido na administração dos recursos econômicos e sociais do país, com vistas ao desenvolvimento” (World Bank, 1992, p. 1 apud BORGES, 2003, p.126).

O Banco Mundial tem defendido a necessidade de reformas dos serviços sociais, sendo as destinadas à educação realizadas no sentido de propiciar a adequação da democracia às demandas de estabilização política sob o modelo de desenvolvimento capitalista liberal, a partir de variantes dos padrões aplicados nas democracias dos países ocidentais desenvolvidos. Por conseguinte, para reformar o Estado é importante reestruturar os serviços sociais objetivando o aumento da eficiência e da equidade, e o Banco Mundial tem dado destaque a essa linha de ação. Tudo isso é feito de modo a não afetar as reformas técnicas do Banco voltadas para o mercado, que incluem o ajuste fiscal, desregulamentação de mercados e privatização, fundamentais para o capital. A reforma educacional tem recebido atenção prioritária nesse contexto (BORGES, 2003).

A partir do exposto acerca do papel central da educação nas reformas do Estado implementadas pelo Banco Mundial nos países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil, pode-se depreender que:

[...] A ideologia de igualdade de oportunidades, que constitui o cerne da teoria do capital humano e, analogamente, da “sociologia da educação” do Banco Mundial,

contribui para legitimar o Estado liberal como uma instituição neutra, empenhada em garantir o cumprimento de regras “justas”. (BORGES, 2003, p. 133).

As reformas socioeconômicas ainda em curso no Estado brasileiro mudaram drasticamente o cenário educacional do país, tanto na educação básica quanto na educação superior. A partir delas, os sistemas educacionais foram fortemente submetidos às políticas privatistas “que atingiram todas as esferas da docência: currículo, livro didático, formação inicial e contínua, carreira, certificação, locus de formação” (SHIROMA; EVANGELISTA, 2007 apud MANCEBO; GOULART, 2010, p.2).

A atuação do Estado na educação superior também se mostra díspar. Figurando como gestor, apresenta-se como fiscalizador e institui a instrumentação jurídica necessária à conformação, avaliação, regulação e controle da universidade, ao passo que reduz seu papel em seu financiamento, pela diminuição da oferta do serviço, deteriorando a infraestrutura e os salários dos servidores docentes e não-docentes, e incentiva a privatização e mercantilização desse nível de ensino (MANCEBO; GOULART; DIAS, 2010).

Sguissardi (2002) analisa os traços mais ou menos universais e outros mais específicos que marcam as transformações aplicadas à educação em países, tidos como centro e da periferia, tais como Canadá, Austrália, Argentina e Brasil. Sua análise aponta a transição entre um modelo autônomo de universidade, custeada pelo Estado, mas independente de sua direção e do mercado, para o de uma universidade heterônoma, que não só depende dos recursos, como da direção e do controle não somente do Estado, mas especialmente do mercado.

A Universidade, orientada pelo paradigma do mercado, e o Estado assumindo o padrão gerencial na administração pública, modificam significativamente a organização do trabalho docente. Gaulejac (2007) assevera que a gestão, se tomada enquanto ideologia, fortalece o enfoque instrumental, utilitarista e contábil das relações entre o homem e a sociedade. O autor esclarece, ainda, que a gestão constitui-se num sistema de organização do poder que, sob o véu da neutralidade, envolve fundamentos e características desse poder que vem evoluindo no tempo.

Na sala de aula as pressões gerencialistas tornam-se perceptíveis, sendo os docentes vistos, ao mesmo tempo, como recurso e como custo. Nesse contexto, o desempenho é algo central e reforçado por políticas internas e externas de avaliação, reduzindo o trabalho de docentes e alunos a dados quantificáveis (MARIZ; NUNES, 2013).

Um aspecto forte relativo à quantificação das atividades docentes pode ser expresso pelo produtivismo acadêmico, mais especificamente nos programas de pós-graduação. Além

das atividades da graduação, os docentes devem atender às exigências constantes por produção de artigos, publicações e participações em congressos, postas pelas agências avaliadoras e fomentadoras de pesquisa, que condicionam a ascensão na carreira e a obtenção de financiamento à publicação de artigos e à participação em congressos, dentre outros fatores (CHAUÍ, 2003; MANCEBO; GOULART, 2010).

Uma mostra da corrida pela produção acadêmica para dar conta da produtividade pode ser dada pela pesquisa sobre o trabalho docente do ensino superior em uma Universidade do Rio de Janeiro, no período de 1995 a 2008. Nela Mancebo e Goulart (2010) realizaram um estudo sobre a intensificação, precarização e efeitos de subjetivação no trabalho docente. A pesquisa foi realizada em duas etapas: a primeira com professores do quadro permanente da instituição, e a segunda com professores substitutos.

Os resultados mostram que muitos professores, individualmente ou em grupo, têm absorvido a tarefa de captar recursos, com destaque para professores doutores da pós-graduação que se envolvem, cada vez mais intensamente, na busca de financiamento (público ou privado) para suas pesquisas, para a pós-graduação e/ou para si próprios. As autoras assinalam os efeitos contraproducentes para a universidade, quais sejam a privatização das pautas de pesquisa, redução da autonomia acadêmica, aumento na competição entre os pares, hierarquização do espaço universitário, acréscimo de tarefas às atividades docentes (pedido de financiamento, gestão dos recursos, relatórios e prestação de contas), desvalorização ou indisponibilidade para as atividades de graduação, além do incentivo à mercantilização do conhecimento e redução do potencial crítico disponibilizado pela universidade.

As autoras afirmam, ainda, que essa realidade atinge negativamente a cultura acadêmica, fortalecendo o individualismo no enfrentamento das situações problemáticas de trabalho, além do estímulo à competição entre unidades e entre os pares, da supervalorização, dos próprios sujeitos, das avaliações gerenciais, de cunho meritocrático e, muitas vezes, apenas classificatório, normalizador e penalizador. Pode-se dizer, portanto, que:

[...] Ocorreu uma construção ideológica, no próprio tecido universitário, nada desprezível, porque miúda, caucionada pelo discurso do mérito, mas pretensiosa nas intenções, na medida em que procura agir desmontando os direitos sociais que pudessem ser ordenados como compromisso social coletivo (MANCEBO, GOULART, 2010, p. 13).

Tomando por base os dados apresentados, percebe-se que um cotidiano no qual a cooperação entre os pares está enfraquecida, e a organização do trabalho apresenta uma dimensão institucional patogênica, tende a acarretar nos docentes sofrimento e/ou

adoecimento. Por esse motivo, diversos pesquisadores têm se debruçado acerca de questões que possam lançar luz sobre o trabalho docente, e auxiliem a compreender as relações de prazer e sofrimento engendradas por esse fazer profissional.

Mendes, Chaves, Santos e Mello Neto (2007) entrevistaram professores ligados aos departamentos de Física, de Estatística e de Matemática de uma Universidade do Paraná, objetivando descrever os significados do trabalho e o sofrimento na profissão docente.

Os resultados mostraram que, apesar de a profissão de docente ser gratificante, por utilizar-se das faculdades mentais, como num processo de criação artística, e dos professores poderem se realizar no ensino e na pesquisa, o sofrimento no trabalho, entre os entrevistados, é evidente e guarda forte relação com a instituição e seus problemas, como a burocracia, o desinteresse dos estudantes e a auto exigência. Relatam não conseguir mudar os causadores de sofrimento devido ao contexto institucional.

Coutinho, Magro e Budde (2011) realizaram estudo em universidades comunitárias objetivando compreender os sentidos de prazer e sofrimento no trabalho dos professores. Os resultados indicam que as alterações no contexto de trabalho docente tem implicações sobre as significações deste, particularmente as ligadas à gestão gerencialista.

Nessas universidades predominam vivências de sofrimento no trabalho relacionadas à elevada carga de trabalho, geradora de desgaste físico e mental, e à insegurança quanto o contrato de trabalho. Entretanto, foram apontadas pelos participantes da pesquisa vivências de prazer, principalmente as associadas à identidade de ser professor e ao reconhecimento do trabalho.

A partir do cenário e das pesquisas apresentadas, pode-se perceber que as atuais configurações do trabalho docente são marcadas pelo foco no desempenho e na avaliação, pelas cobranças por resultados e quantificações, pela autonomia restrita e controlada, pelo não reconhecimento do trabalho realizado. Nesse contexto, a competição e o individualismo são, em grande parte, estimulados pelos atuais modelos de gestão orientados para o atendimento das demandas do mercado. Modelos esses hoje extensivos à administração pública e, por conseguinte, às Universidades.

Considerar as implicações do atual contexto no qual se inserem as instituições educacionais é basilar para que seja possível compreender o modo como está estruturado o trabalho docente. As relações hostis nele constituídas podem, de algum modo, ser o mote da desagregação coletiva, que fomenta um ambiente estimulador de modos violentos de gestão e,

a partir deles, a existência e manutenção do assédio moral no trabalho de professores do ensino superior.

2. METODOLOGIA

Esta dissertação tem como base metodológica a Psicodinâmica do trabalho dejouriana, cujo método de intervenção e investigação utilizado é denominado Clínica do Trabalho e da Ação. Desse modo, constitui-se num método qualitativo de Pesquisa e Ação que visa intervir em situações concretas de trabalho, compreender os processos psíquicos envolvidos e formular avanços teóricos e metodológicos reproduzíveis a outros contextos. (HELOANI; LANCMAN, 2004).

A pesquisa em psicodinâmica do trabalho, tal como preconizada por Dejours (2011), se dá em diferentes tempos. Engloba a pré-pesquisa, e a pesquisa propriamente dita, que parte da análise da demanda, e se dá por meio de discussões coletivas sobre as relações entre a organização do trabalho e as vivências de prazer-sofrimento.

A pré-pesquisa realiza-se a partir de uma solicitação ou queixa. O percurso até a iniciação da pesquisa em si pode envolver vários encontros nos quais serão definidos os participantes da pesquisa, tanto pesquisadores quanto sujeitos. Esse coletivo é constituído para essa finalidade específica. Seus objetivos envolvem a obtenção de subsídios sobre o processo de trabalho e suas transformações, o acesso à empresa e o acesso aos trabalhadores e ao ambiente laboral, e a abordagem da organização do trabalho e sua realidade, ou seja, sobre a extensão dos conflitos num âmbito geral, as cadências, ritmos de trabalho, a administração, solidariedade e as contradições existentes nesse ambiente.

Busca-se esclarecer aos participantes que o objetivo é estudar a possível relação entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico. Além disso, explicita-se o tema da pesquisa, partindo sempre do que foi contextualizado na demanda, geralmente focada no sofrimento em detrimento do prazer que pode ser obtido no trabalho e pelo trabalho (DEJOURS, 2008a; 2011).

A autenticidade da palavra é dada a partir da análise da demanda, que na concepção dejouriana pressupõe-se como originária de um coletivo de trabalhadores, que a tem como prerrogativa, seja ele um sindicato, um comitê de empresa, ou um grupo não institucionalizado. Dejours (2011) entende que é a construção socializada que permite sua validação quando os atores a reconhecem como significativa.

A demanda é dirigida a pesquisadores que, orientados pelo método científico, deixam clara sua independência na realização da pesquisa, pois pode suscitar contradições quanto à gestão da organização do trabalho. A demanda é, portanto, um ponto importantíssimo da

pesquisa, pois condiciona sua execução. Outro ponto importante é seu conteúdo, que pode impedir o seguimento da pesquisa. Então é necessário que se coloque a demanda sempre como hipótese acerca da patogenia que uma tarefa possa causar.

No caso do grupo em questão, havia, inicialmente, uma solicitação de atendimento. A demanda foi configurada na pré-pesquisa, quando o grupo, nas sessões iniciais com as pesquisadoras, verbalizou que havia, de fato, uma demanda pela clínica do trabalho. Dessa maneira, resta claro que a demanda exige um rigoroso trabalho de elaboração, que se dá nas sessões que antecedem a clínica, sendo o trabalho da demanda socialmente validado pelos participantes (DEJOURS, 2008a; 2011).

A demanda não se dá por si só. Envolve riscos que precisam ser assumidos voluntariamente pelos participantes. Um dos riscos envolvidos na pesquisa é a escuta, diz Dejours (2008a; 2011), uma vez que envolve condições intersubjetivas propícias à elaboração da vivência subjetiva do trabalho. Por isso, a produção de sentido não se faz apenas pelo ato de ouvir. O sentido depende da natureza da escuta, que apenas surte efeito se envolver riscos.

A partir dessa concepção, o autor apresenta três riscos advindos da escuta. O primeiro consiste em estar aberto para escutar o inédito. Escutar o sofrimento de alguém pode desestabilizar e perturbar o equilíbrio psíquico de qualquer pesquisador. O segundo está na relação estabelecida com o saber científico. Assim, na clínica do trabalho os resultados são postos à prova da realidade. O terceiro é a própria demanda, que só é aceita se formulada explicitamente em termos de demanda de compreensão e de análise da situação de trabalho, e não como demanda terapêutica. As soluções cabem aos trabalhadores (DEJOURS, 2008a; 2011).

A demanda também envolve outros riscos, como enfatiza Dejours (2011). O primeiro é o de não se encontrar nada. O segundo é de que o achado seja diferente do que se esperava. O terceiro, o perigo de que a pesquisa leve à desestabilização das práticas coletivas e dos mecanismos de adaptação à situação de trabalho.

O momento da pesquisa em psicodinâmica do trabalho exige um espaço de deliberação coletiva, que se constitui numa conquista dos trabalhadores. Por caracterizar-se metodologicamente como pesquisa-ação, provoca mudanças na situação pesquisada, as quais implicam o engajamento da responsabilidade do coletivo dos trabalhadores, que é homogêneo não quanto às suas características, mas sim quanto à subjetividade, o que envolve a demanda e seu conteúdo.

Em sendo assim, a pesquisa realiza-se por meio de sessões coletivas com os trabalhadores, que envolvem a discussão das vivências de prazer-sofrimento proveniente das

situações de trabalho. Há um processo de interação no qual os trabalhadores analisam suas vivências, e os pesquisadores propõem hipóteses a serem discutidas. Como parte desse processo, existe um coletivo de pesquisadores, denominado coletivo de controle, que visa realizar o confronto entre o coletivo de pesquisa, que atua no campo, e a equipe de pesquisa, que realiza um trabalho reflexivo ampliado sobre a totalidade da ação em curso (DEJOURS, 2011).

Solicita-se que os trabalhadores apresentem sua versão sobre os fatos que conduziram à demanda, uma vez que o comentário verbal, tal qual em psicanálise, é o que interessa de fato, e não a realidade em si. Na busca do que é consensual ou daquilo que gera discussões no grupo de trabalhadores é que consiste a técnica, a qual visa identificar os contrastes e os paradoxos. Nesse sentido, é feito um trabalho que analisa a distinção entre os elos existentes entre as expressões do sofrimento ou do prazer, as expressões positivas ou os silêncios sobre temas específicos, e as particularidades da organização do trabalho. Caso essas ligações existam, pode-se sugerir uma interpretação do fato. Isso pode gerar o surgimento de novos temas, relatos e comentários, que se encadeiam às interpretações, ou manter a discussão ativa, contribuindo para a elaboração coletiva do tema (DEJOURS, 2011).

Referindo-se à interpretação, Dejours (2011) pondera que ela diz respeito à verdade ligada à relação dos trabalhadores com seu trabalho e com o coletivo. No entanto, é necessário alcançar a verdade sem ser violento, uma vez que desnudar o sofrimento de forma abrupta pode paralisar o grupo e interromper a discussão. Por conseguinte, o autor refere-se à interpretação ideal como aquela que desmonta um sistema de defesa, ao passo que propicia a reconstrução de um novo sistema defensivo, de modo a ressaltar um elo entre sofrimento e o trabalho. Aqui entram a técnica e a sensibilidade do pesquisador, sua subjetividade engajada na pesquisa, objetivando atingir o alvo da pesquisa, que é a postura do coletivo no trabalho e os efeitos da ocultação dos sistemas defensivos coletivos ante o sofrimento, e não de lançar interpretações que possam evidenciar problemas individuais.

A pesquisa busca, ainda, o resultado daquilo que foi extraído das discussões do coletivo quando da análise do que foi dito, sobre o que se pode reconhecer como discurso subjetivo dos trabalhadores. Daí se extrai o material da pesquisa, ou seja, o discurso que tem valor de comentário. Então, em psicodinâmica do trabalho, a investigação centra-se na vivência subjetiva, com especial interesse pelo comentário, que inclui concepções subjetivas, hipóteses, o porquê e o como do vivido no trabalho, as interpretações, as anedotas. Por esse motivo, o comentário é a matéria-prima da apropriação da subjetividade dos trabalhadores, pois ele guarda uma dimensão explicativa, um objetivo de convencer, informar o outro sobre

como o coletivo concebe a relação com o trabalho, como esclarece Dejours (2011). Nesse sentido, o autor complementa dizendo que nem sempre há continuidade no comentário. Considerando esse ponto, é de suma importância observar o que, de fato, tem valor de comentário, de modo a distingui-lo do que é apenas uma descrição operatória do trabalho. Ou seja, deve-se dar importância ao que expressa aquilo que é subjetivo, ao que revela um dado fundamental na pesquisa, que é a relação sofrimento/defesa. Busca-se, então, o desvelamento dos dispositivos ativados para lutar contra a percepção do sofrimento, do perigo e do medo, posto que revelam a defesa coletiva da profissão.

Nesse contexto, a observação clínica é essencial à elaboração e à discussão na clínica do trabalho. É um método que não se limita à descrição dos fatos observados, pois esses fatos são intersubjetivos. Daí a importância de se registrar, ao término da sessão, a partir do que foi memorizado pelos pesquisadores, o que detectaram no decorrer da pesquisa, ocorrido entre pesquisadores e trabalhadores. Não significa, no entanto, apenas uma restituição dos comentários dos trabalhadores acerca do sofrimento, mas de tencioná-los à medida que o pesquisador propõe um comentário pessoal, dinamizando a pesquisa (DEJOURS, 2011).

A observação, como assinala Dejours (2011), não se trata de um relatório ou apenas da transcrição de gravações, pois considera que o dito não permite deduções acerca das interpretações ou das discussões. A narrativa comentada do pesquisador é o que há de significativo para a análise dos dados. É a partir dela que as ideias, os comentários e as interpretações aparecem ou mostram o que não apareceu, revelando o fio condutor do pensamento do pesquisador e o que resultou dos contatos com os trabalhadores, e aqui tem grande valor o discurso deles.

O trabalho psíquico do pesquisador também fica evidenciado, bem como os efeitos que causa sobre os comentários e a discussão com os trabalhadores durante a pesquisa. Desse modo, a observação clínica objetiva revelar o encadeamento, as idas e vindas, as interações entre pesquisadores e trabalhadores, a circularidade, as reações de ambas as partes. Ela será mais bem sucedida se expuser a progressão dos resultados do pesquisador. Assim, a observação clínica está embasada nos instrumentos subjetivos da observação, e tem como interesse clarificar sobre o que se fundamentam as diferentes interpretações.

Dejours (2011) parte da ideia de que o sofrimento e prazer não podem ser objetivados, por serem dados subjetivos. É importante observar a distância entre o discurso dos trabalhadores e a experiência do pesquisador, de modo a dar forma ao que para o pesquisador é surpreendente, inapreensível, doloroso no contato com os trabalhadores. Ao pesquisador cabe, portanto, colocar-se enquanto interlocutor para que os trabalhadores possam abrir-se ao

discurso acerca do sofrimento e sobre o prazer, uma vez que a esse discurso pode-se interpor uma escuta e uma interpretação. O autor diz, ainda, que o trabalho do coletivo de pesquisa é possível devido ao fato de que o pesquisador é alguém de fora e sem conhecimento prévio da situação. Alguém externo a quem os trabalhadores aceitam falar sobre aquilo que ele não sabe, e passam a exprimir ao pesquisador aquilo que não lhes era claro antes de ser convertido em palavra.

O material emergido da clínica do trabalho é submetido aos processos de validação, realizada pelos trabalhadores, e refutação, que se dá a partir da relação dos dados obtidos com os da teoria e também de outras pesquisas. Envolve dois momentos. O primeiro ocorre durante a pesquisa e engloba as elaborações, interpretações, hipóteses, o tema e os comentários expressos no decorrer das sessões, sendo então validados ou aceitos e reelaborados. Num segundo momento, os trabalhadores que não fizeram parte da pesquisa unem-se ao grupo após o início dos trabalhos, e os participantes propõem uma síntese dos resultados, das observações e interpretações pautadas na relação entre sofrimento e organização do trabalho. A validação, por conseguinte, provém do coletivo de trabalhadores, a partir do material gerado diretamente da clínica (DEJOURS, 2011).

Além da demanda, da interpretação, da elaboração e perlaboração, Mendes e Araújo (2012) esclarecem que na clínica do trabalho é importante sejam consideradas a dificuldade de castração e a negação da ferida narcísica, uma vez que as organizações de trabalho tendem a reforçar o narcisismo e a onipotência pela via da excelência. No entanto, é a castração que possibilitará a construção de laços, a cooperação e a construção do coletivo de trabalho, a partir da busca no outro daquilo que falta ao sujeito.

Outro ponto referenciado como importante por Mendes e Araújo (2012) é a formação do clínico. As autoras reforçam a essencialidade de seu papel e do envolvimento de sua subjetividade na condução da clínica. Falam da necessidade do clínico se deixar afetar pela fala do outro, colocando-se à disposição, permitindo-se duvidar, angustiar-se, suportar o que não tem controle, conseguir lidar com frustrações, compreender, enfim, que o sofrimento ante o real é parte da clínica. Que ela requer a mobilização subjetiva do coletivo de pesquisa para que o processo de fala-escuta seja bem sucedido.

É preciso engajar-se para que o fazer clínico torne possível a compreensão de como os sujeitos são afetados por essa ação. Nesse sentido, escutar o sofrimento diz respeito ao desvelamento de defesas por meio da palavra dirigida ao coletivo, o que possibilita que os participantes sigam na direção da mobilização subjetiva. Esse fazer do clínico envolve, ainda, uma postura crítica e política, de modo a assegurar a transformação dos pesquisadores e dos

trabalhadores em sujeitos da ação ao serem consideradas dimensões sócio-históricas e políticas relativas ao contexto de trabalho no qual os sujeitos estão inseridos (MENDES; ARAÚJO, 2012).

A Clínica do trabalho tem como objeto a relação entre o trabalho e o trabalhar. O Foco de análise é a organização do trabalho nas suas dimensões visíveis e invisíveis, prescrita, cognitiva, afetiva, intersubjetiva, política e ética. Essa clínica desdobra-se no espaço de uma clínica social que se envolve com a realidade da situação do trabalho. É o locus dos movimentos de subversão (MENDES; ARAÚJO, 2012).

Assim sendo, a clínica do trabalho e da ação proposta por Dejours (2011) fundamenta tanto a pesquisa quanto o trabalho de interpretação sob o modelo de homem e de subjetividade da psicanálise. Partindo desse entendimento, das contradições observadas na clínica constrói-se a interpretação, ou seja, ela se dá a partir daquilo que é expresso no contexto do trabalho, e mesmo do que não encontra meio de expressão por ter sido excluído, reprimido ou rejeitado. Nesse espaço o discurso é compreendido enquanto a atitude dos trabalhadores, que envolve a ação de pensar sua condição, a relação com o trabalho, e as consequências desta sobre a vida para além do trabalho.

A pesquisa seguiu o percurso indicado nos pressupostos metodológicos supracitados, a partir dos quais efetuamos a Clínica do Trabalho com professores universitários, tendo como campo uma Instituição federal de ensino superior de Manaus.

Essa instituição de ensino superior possui a maior parte de suas unidades administrativas e de ensino instaladas em Manaus, e oferta cursos de pós-graduação *stricto sensu* credenciados pela Capes. Seu alunado é composto atualmente por cerca de 40 mil estudantes, inclusos nesse total os estudantes de cursos regulares de Educação a Distância, de turmas indígenas, dos Programas de Formação de Professores e dos cursos de pós-graduações *lato* e *stricto sensu*.

Com a criação do Programa de Expansão do Ensino Superior, promovido pelo Governo Federal no ano de 2005, a instituição passou a tomar medidas no sentido de adequar propostas de projetos de interiorização. Até então, a formação em municípios do interior era realizada por módulos ministrados periodicamente, não em unidade permanente. No ano de 2006, a partir da implantação de cinco campi em municípios do interior do Amazonas, passou a haver a oferta permanente de cursos de graduação, de modo que instituição passou a denominar-se como Multicampi.

Devido às dimensões continentais que possui o Estado do Amazonas, há inúmeras barreiras a serem transpostas pela administração e pelos servidores docentes e técnicos

administrativos que atuam no interior do Estado. Dentre elas podemos citar as grandes distâncias a serem percorridas, sendo os rios, muitas vezes, o único meio de acesso a algumas localidades. Assim, ao contrário dos que atuam na capital do Estado, que tem maior acesso a bens e serviços, os servidores dos campi do interior, alguns deles oriundos da Capital e de outros Estados brasileiros, tem dificuldade de acesso as suas cidades de origem. Devido às longas distâncias e, por consequência, aos elevados valores das passagens aéreas para os municípios que dispõem de aeroportos, os servidores mantêm-se por muito tempo longe de seus familiares, amigos e, também, de uma gama de opções de lazer e atividades culturais, pouco disponíveis nos municípios do Amazonas.

Desse campo emergiu a demanda por atendimento aos casos de assédio moral no trabalho ocorridos em diferentes unidades acadêmicas da Capital e do Interior do Estado, a partir da iniciativa dos membros de um grupo constituído com a finalidade de enfrentamento desse tipo de violência no trabalho. A coordenadora do referido grupo teve um papel importante, visto que protagonizou várias das ações desse coletivo de trabalhadores. Os relatos acerca dos constrangimentos por ela vividos foi o mote para que servidores técnicos administrativos e professores, da Capital e do Interior, decidissem tornar públicas as ocorrências recorrentes de assédio moral às quais eram submetidos no ambiente de trabalho.

Os relatos apresentados referiam-se a uma organização do trabalho patogênica, em cujos ambientes predominavam vivências geradoras de intenso sofrimento. Os efeitos dessas vivências eram extensivos aos diversos âmbitos de suas vidas, para além do trabalho.

Nesse cenário, a busca por atendimento no CEREST/AM foi uma das expressões da mobilização do grupo, que já havia dado andamento a ações reivindicatórias direcionadas a diversas instâncias, administrativas e jurídicas, no sentido de solucionar o problema, embora sem sucesso. Portanto, num primeiro momento, o grupo buscava reparação de danos.

Compreendendo o intuito inicial do grupo, as pesquisadoras esclareceram que o estudo não tinha esse propósito, e sim o de oferecer, pela Clínica do Trabalho, um espaço de fala e de escuta do sofrimento no trabalho, ou seja, do assédio moral. Então, a partir da análise da demanda, inicialmente endereçada ao Centro de referência Estadual em Saúde do Trabalhador – CEREST, e sua posterior confirmação no decorrer dos encontros destinados à pré-pesquisa, iniciaram-se as sessões de Clínica do Trabalho.

Inicialmente o grupo era composto por servidores docentes e técnicos administrativos, e nas primeiras sessões chegou a contar com a participação oito pessoas, em sua maioria, mulheres. No decorrer das sessões houve desistências, que não se configuraram num problema, mas sim como parte do processo da clínica. Então, demos prosseguimento às

sessões, uma vez que o grupo remanescente, composto por três participantes a partir da sexta sessão, mostrou-se bastante comprometido e produtivo, gerando contribuições muito significativas para o coletivo de trabalhadores.

O coletivo de pesquisa constituído para a Clínica compôs-se de duas pesquisadoras e cinco servidoras. Devido às desistências, o grupo remanescente passou a contar com a participação de três professoras. A partir de então, a Clínica orientou-se à pesquisa do assédio moral e do sofrimento no trabalho de professores do ensino superior. Desse modo, a clínica teve um total de vinte e três horas, das quais cerca de vinte e uma horas referem-se a doze sessões coletivas de uma hora e cinquenta minutos em média, e uma sessão devolutiva com cerca de uma hora e quarenta minutos. Vale ressaltar a importância da pré-pesquisa para a análise da demanda e, também, para a clarificação do propósito do estudo, bastante elucidado aos participantes, desde a fase inicial até a pesquisa propriamente dita.

Nos encontros iniciais, ainda na pré-pesquisa, foram feitos alguns esclarecimentos aos participantes. O primeiro foi sobre o método da pesquisa, ou seja, a Clínica do Trabalho, bem como sua finalidade, foi apresentada ao grupo. O segundo foi sobre o fato de que as pesquisadoras tinham independência com relação à instituição pesquisada. Apesar de serem mestrandas ligadas ao LAPSIC, que está localizado na mesma instituição de ensino superior onde atuava o grupo pesquisado, profissionalmente as pesquisadoras atuavam em outros órgãos. Portanto, o único vínculo que mantinham com a referida instituição restringia-se ao programa de mestrado.

Tais esclarecimentos podem ter sido preponderantes para que a clínica acontecesse. O incômodo e a desconfiança quanto à independência das pesquisadoras com relação à organização de trabalho, presentes no momento da solicitação de atendimento ao CEREST/AM puderam, então, ser diminuídos.

No sentido de garantir o anonimato das participantes, foram-lhes atribuídos pseudônimos de origem grega. Por opção nossa, a escolha foi feita de modo que o significado do nome atribuído a cada participante guardasse relação com algumas de suas características pessoais.

As dúvidas remanescentes foram sendo dirimidas ao longo do processo, de modo que restasse clara a intenção de propiciar um espaço de fala e escuta das vivências de prazer e sofrimento, além do adoecimento no trabalho. Nesse caso específico, um espaço no qual os trabalhadores pudessem falar sobre o ponto central da demanda: o assédio moral. Ao longo das sessões, o grupo construiu propostas para ações de enfrentamento do assédio moral e do sofrimento no trabalho.

A pesquisa foi realizada com base na resolução 196/96 do conselho nacional de saúde, que define as recomendações éticas envolvendo pesquisas com seres humanos. O presente projeto foi aprovado pelo comitê de ética em pesquisa da Universidade Federal do Amazonas como subprojeto de um projeto maior intitulado “Trabalho e saúde: abordagem clínica de processos subjetivos em grupos de trabalhadores”. (CAAE – 0403.0.115.000-11). O consentimento dos participantes da pesquisa foi obtido por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

2.1 Os participantes

Professores de uma Instituição Pública de Ensino Superior de Manaus, dentre os quais alguns membros de grupo de enfrentamento do assédio moral, que formularam solicitação coletiva de atendimento ao CEREST/AM, no sentido de buscar um espaço propício à fala e à escuta do sofrimento produzido pela vivência cotidiana de violência no trabalho.

2.2 Instrumentos para coleta de dados

Os instrumentos de coleta foram as sessões coletivas, documentos, gravador, um diário de campo e o memorial elaborado a partir da fala dos participantes e das impressões causadas nas pesquisadoras durante as sessões com o grupo, das informações, verbais ou não verbais, que pudessem ser relevantes para a análise dos dados (MENDES, 2011).

2.3 Procedimentos para coleta de dados

A coleta de dados deu-se a partir das sessões grupais realizadas com os professores, que formaram com os pesquisadores o coletivo de pesquisa. Durante as sessões, os participantes foram estimulados a falar de suas vivências subjetivas no trabalho (MENDES, 2012).

2.4 Procedimentos para análise de dados

As situações de trabalho foram analisadas clinicamente, segundo as categorias de análise da Psicodinâmica do Trabalho. O memorial, lido ao início das sessões com o objetivo

mobilizar a fala nos participantes, destinava-se à validação ou não das falas junto aos trabalhadores, bem como das interpretações elaboradas pelas pesquisadoras e pelo coletivo de pesquisadores. A fala ou resultado das discussões dos participantes foi condensada em um memorial final. A ele os participantes propuseram acréscimos e alterações, para posterior validação do que foi construído coletivamente durante a clínica.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Apresentaremos, a seguir, o processo da Clínica do trabalho, que trouxe como demanda o assédio moral e o sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus. Buscaremos realizar um breve histórico do grupo, da formulação da demanda trazida aos pesquisadores, as idas e vindas da clínica, passando pela fala sobre o sofrimento, sua elaboração e perlaboração, à sua trajetória em direção à construção de estratégias coletivas de enfrentamento do assédio moral, do sofrimento dele advindo, e do adoecimento ante a violência psicológica reiteradamente sofrida no ambiente de trabalho.

As primeiras sessões da clínica eram inicialmente compostas por servidores docentes e técnicos-administrativos. Realizaram-se, inicialmente, em uma sala cedida pela organização sindical. Posteriormente as sessões passaram a acontecer em um espaço mais adequado, cedido pela própria Instituição de Ensino, garantindo assim o sigilo dos conteúdos expostos durante as sessões. A aceitação desse espaço institucional por parte dos participantes representou um ganho para as pesquisadoras, uma vez que o grupo vinha resistindo a qualquer oferta de atendimento no ambiente de trabalho devido às situações de assédio moral vivenciadas.

Após algumas desistências, passaram a ter como participantes unicamente docentes. Nas sessões iniciais era predominante a fala sobre o sofrimento e a falta de sentido e de alegria no trabalho. Eram relatos de servidores cujas relações com o trabalho eram difíceis e adoecedoras. Expressavam tristeza, dificuldade de concentração, redução da capacidade laborativa, sentimento de solidão e inadequação, expressando o quanto era doloroso lembrar aquelas vivências ao ouvir ou ler os documentos produzidos para fazer prova administrativamente. Os relatos giravam em torno de sofrimentos diversos no trabalho, seja pelo afastamento dos colegas, pelo estigma de adoecer, seja pela diminuição da autonomia que esses servidores vivenciavam ou pelo saber-fazer questionado pelos colegas e pelas chefias. O sofrimento no trabalho era vivido de formas e gradações diferentes pelos servidores, e o temor que emergia disso era a perda da identidade, o desconhecimento daquilo que eram. A seguir, ilustra-se um pouco desses momentos iniciais:

E essas pessoas que assediam, na realidade, o que eu sinto, é que elas tentam, elas tentam te pegar nas coisas, assim, pessoais, né? Sabe, assim? “Ninguém gosta de você”. Eles dão as coisas, assim, muito fortes. [...] Você está sendo marginalizada da sociedade como se aquilo, na realidade, como se elas fossem o centro do universo. Como se elas fossem a representação da humanidade mais exemplar da face da terra. [...] E você fica à mercê dessas pessoas, que acabam te humilhando, né? Se você

não tem, assim, consciência daquilo que você é, você se acaba (Catarina - Professora).

Outra participante expressa as tentativas de diminuição do outro:

Ou te humilham, ou pensam, ou querem te humilhar, por algo que eles pensam que é tão importante pra você. [...] Há coisas de que... Porque eu sou solteira, e aí em uma reunião você ouvir uma pessoa, um coordenador falando: “Quando você se casar, você vai melhorar”. Isso é o cúmulo do absurdo, a pessoa jogar uma coisa dessas, é machista, é prepotente, é nojento algo assim, né? [...] E são coisas assim que te desgastam no sentido, não só do profissional, enquanto profissional, como no sentido da pessoa. Claro, todos nós passamos por isso, é da mulher mesmo, né? É a diminuição da mulher aí. São muitas coisas, assim (Karine – Professora).

Mais adiante na sessão, uma participante expressa a dor pelo afastamento do trabalho, dos colegas, por ser tratada como alguém sob o risco constante de desestabilizar-se:

E o que eu tô sentindo agora? Eu falei ontem pra ele “Doutor eu tô me afastando das pessoas, eu tô me afastando, e não é porque eu não goste delas, é porque eu tô sentindo, aqui, que o pessoal quer me poupar tanto, ‘não passa isso pra Pandora que ela vai ficar estressada’, ‘não passa isso pra Pandora, porque vai desencadear um quadro de ansiedade’, não, não passa!” As pessoas estão me poupando, eu estou sentindo isso, e eu estou quase sem fazer nada. E isso tá me atacando (Pandora – Técnico-administrativo).

O trabalho exerce forte influência sobre a identidade, e seu fortalecimento guarda íntima relação com a dinâmica do reconhecimento. Nesse sentido, Dejours (2012) esclarece que se aceita contribuir para a organização de trabalho em troca de uma retribuição pelo reconhecimento. Este, no entanto, não garante autonomia ao sujeito, podendo, em certos casos, prendê-lo a essa dinâmica, de modo que a manutenção de uma identidade estável, e também da saúde mental, passe a depender do reconhecimento. Se esse lhe é tirado, a descompensação logo aparece em forma de depressão, dentre outras manifestações do adoecimento. Entra em causa a psicopatologia da solidão, ou seja, o medo de se encontrar privado de reconhecimento, situação mais visível no caso dos que são discriminados, dos desempregados e de todos os que se encontram privados do sentimento de pertencimento.

De forma recorrente, os relatos na clínica referiam-se à memória das situações de sofrimento, pois a lembrança de situações negativas tinha forte influência nos casos de adoecimento. Talvez por isso, inicialmente, o grupo apresentava um número maior de participantes, pois havia uma busca intensa por reparação jurídica do dano moral e do sofrimento psíquico causado pelo assédio, de forma mais acentuada numa participante em particular. Docente, ela era considerada pelo grupo como líder da comissão de enfrentamento

do assédio moral, por todas as ações interpostas, individual ou coletivamente, na busca de apuração dos fatos, para que as medidas administrativas cabíveis fossem tomadas por parte da Instituição.

Foi dela também a iniciativa de incentivar o grupo buscar apoio do CEREST/AM. Recorrer ao atendimento em um órgão de vigilância em saúde do trabalhador significava para aquele coletivo a possibilidade de um diagnóstico que apontasse umnexo causal. Ou seja, que vinculasse a conduta assediadora de seus superiores hierárquicos aos danos dela decorrentes. Desse modo, a relação entre o assédio moral e o adoecimento no trabalho poderia ser estabelecida e restar clara, tanto para a Gestão, quanto para os órgãos competentes.

Havendo a constatação do nexocausal entre adoecimento e assédio moral no trabalho, em seu ponto de vista, haveria a possibilidade de ver punidos os que deram causa a todo o seu sofrimento no trabalho, e também de seus dos colegas. Seria possível ver responsabilizados os que impuseram embargos ao seu trabalho e, pessoalmente para ela, que deram causa ao seu adoecimento também.

Desse modo, expressava-se o sofrimento advindo do vivido nas situações de assédio moral. Esse sofrimento, como esclarece Martins (2015), não é da memória, mas é presente traumático, que demanda uma elaboração, uma vez que permanece como algo que enlouquece, que tortura. A fala a seguir mostra bem isso:

[...] Eu tenho digitado, acho que deve ter mais de 50 mil páginas. E agora eu resolvi jogar fora aquelas páginas. Porque eu não aguento mais papel. Estão me enlouquecendo. Quando eu preciso de um, eu tenho que abrir as caixas, e aquilo é uma tortura. Então eu tô pegando os papeis, e tô digitando. O que serve e o que não serve, eu joga fora. Pode ser até que eu jogue alguns que não sirvam, eu não sei. Mas, assim, conseqüentemente eu tô rememorando as coisas. E eu tô percebendo que o assédio moral começou muito antes de eu dizer que era perseguição, que logo no início eu entendi que era perseguição. Eu denunciei em 2010, todo mundo fez vista grossa, ninguém sabia o que era, até eu entender pelo médico que aquilo era assédio moral. Aí eu comecei a estudar, mas era um estudar de ler uma página da cartilha, de olhar a página do assédio moral do Heloani. Mas, assim, aquele assunto era repugnante pra mim. Porque cada frase daquilo ali, eu acho que vocês devem tá vivendo isso nesse momento, vocês se enxergam dentro daquelas frases. E aquilo te faz sofrer, tudo de novo. E esse reviver dos fatos (Serena – Professora).

O fato de virem de outros Estados é percebido pelo grupo como fator impactante sobre as formas de lidar com situações de assédio, pois estando longe de familiares e amigos, teriam menos mecanismos protetivos para lidar com essas vivências, com as relações de poder e gênero existentes na Instituição. Acerca dessa colocação das participantes, Martins (2015) pontua que uma vítima de assédio que pode contar com o apoio dos colegas de trabalho tem

maior resistência do que aquelas que enfrentam essa experiência isoladamente. Com relação a isso, uma participante coloca-se da seguinte forma:

Por exemplo, eu acho que a minha diretora, a diretora do instituto, ela age daquela forma porque ela não tem consciência de que é uma forma de assédio. Talvez ela tenha passado isso em outros momentos da vida dela e ache tudo isso normal. Então, ela incorpora isso como uma forma normal. Então, nós que estamos longe de amigos (os da cidade natal), gente com quem a gente se formou a vida toda, dos familiares, de uma maneira geral, de nossa vida mesmo. Então, as pessoas não sabem do nosso passado. As pessoas estão muito ligadas a ah, ela é filha de fulano. Nós somos identidades únicas, sem referência pras pessoas (Catarina).

A fala supracitada, sugestiva de que a participante se percebe como uma estrangeira, pode também ilustrar como os sinais de compreensão expressados pelos pares proporciona à vítima amparo e a possibilidade de interpretação das mensagens excessivas e ambíguas de seu agressor (MARTINS, 2015).

A seguir, outra fala ilustra, além do aspecto de “ser de fora”, as relações de poder e gênero existentes na Instituição.

Quando eu cheguei aqui, eu também senti isso. Eu não conhecia ninguém aqui. E por ser mulher dentro de um departamento que é majoritariamente masculino, tem aquela abordagem masculina no sentido da relação, né? Até ai tudo bem, normal. Mas quando você é mulher e busca autonomia sem se subjugar aos preceitos que esse outro te impõe, ai a coisa muda. E comigo acontece isso” (Karine).

Culpabilizar-se pelas situações vividas, buscando onde errou, também foi um dos pontos que emergiu nas sessões. Esse sentimento ilustra como a organização de trabalho culpabiliza o trabalhador. Mencionaram que os servidores assediados, apesar da violência sofrida, geralmente são culpabilizados pelos constrangimentos a que são expostos, o que já não ocorre com o assediador, que dificilmente recebe qualquer tipo de advertência pelos atos praticados, “como se a vítima fosse, no caso, a culpada e ela tivesse que tentar entender o processo que ocorreu, enquanto que o assediador é sempre protegido dentro da instituição” (Karine).

Heloani e Barreto (2010) mostram como as redes de controle nas organizações estão cada vez mais sutis e eficientes. Nesse sentido, elas buscam capturar as emoções do trabalhador, visando fortalecer novos modelos de sujeição e aceitação coletiva. Com base na lógica financeira e em teorias modernizantes, estimulam os sujeitos a blindarem as emoções tristes, mantendo-as fora do ambiente de trabalho. Esse processo fortalece a coisificação do outro, desumanizando as relações.

Nesse contexto, ainda que as organizações de trabalho sustentem o discurso do diálogo, de maior autonomia e criatividade, o que existe é um autoritarismo velado. Essa violência sutil se expressa mais claramente pelo alheamento dos trabalhadores que adoecem, visto que ficam com medo, sentem-se culpados permanecem trabalhando para silenciar a própria dor (HELOANI; BARRETO, 2010).

Em uma das sessões, percebendo que a participante sentia-se responsável por ser alvo de hostilidade no local de trabalho, o grupo se manifesta, apoiando-a.

Eu vinha muito de grupo de pesquisa, aquela aluna mais cdf. Eu cheguei aqui com muita sede ao pote, sem dar um tempo pra conhecer melhor o lugar. Já fui logo criando um grupo de pesquisa (Lígia).

Nesse momento, outra participante com ela se solidariza:

Mas você fez certo, porque quando a gente chega, o quê que a gente quer? A gente quer produzir, quer fazer coisas. Eu também tive essa iniciativa e também fui burlada em quase todas as minhas ações (Karine).

Podem-se extrair dessa fala alguns pontos, mas dois nos chamaram a atenção. O primeiro refere-se à cooperação que passa a existir neste grupo, propiciada pelo espaço de discussão/cooperação construído na clínica, possibilitando a elas reconhecerem-se por compartilharem vivências semelhantes. Há, de acordo com Martins (2015), uma fala compartilhada, afetiva, acerca do vivido, de modo que podem emergir questionamentos quanto a estarem, de fato, cometendo erros, ou sendo alvo de ofensas injustas. Parece denotar o início de uma relação de colaboração entre as participantes.

O segundo refere-se ao que Dejours (2007a) denomina de pressão para trabalhar mal. Nessa situação, há impedimentos ao trabalhador para realizar bem seu trabalho, mesmo sabendo o que é necessário, pois há colegas que criam obstáculos, negam informações e criam, com isso, um ambiente de trabalho ruim, o que prejudica a cooperação entre os pares.

No decorrer das sessões, os participantes foram elaborando o sofrimento e, a partir disso, percebendo a necessidade do protagonismo do grupo. Que a história individual de um servidor foi o móvel inicial para uni-los, no sentido de tomar a frente de ações que pudessem promover a mudança do que vem ocorrendo com diversos servidores da Instituição. Constantemente, o grupo enfatizou a importância de acreditar em saídas coletivas.

Das vivências emergidas durante clínica do trabalho, os participantes passaram a discutir, além do sofrimento no trabalho, a organização do trabalho, bem como as relações com a chefia, com os pares, o papel da Gestão institucional, a relação dessas vivências com o

sofrimento e o assédio moral, bem como as possíveis estratégias de enfrentamento dessas situações no ambiente de trabalho.

Inicialmente, o grupo buscou contextualizar o assédio moral a partir da percepção que tinha sobre como as relações se constituíam institucionalmente. Caracterizaram essas relações como autoritárias, baseadas no favorecimento de grupos, em relações de trocas de favores que desconsideravam o profissionalismo, características que tinham relação com os comportamentos assediadores.

Um dos questionamentos do grupo referia-se reconhecimento do trabalho, tanto dos pares quanto das chefias. Alguns disseram não terem tido reconhecimento em momento algum.

Não, imagina. Sempre tive reconhecimento de fora. Aqui nunca tive. Muito pelo contrario. (...) Mas a gente tem que se fortalecer pra gente voltar a resgatar as pessoas que nós éramos. Na realidade, a gente vai ser muito mais útil sendo o que nós éramos do que sendo o que eles estão tentando nos tornar. Porque eu acho que é isso. A gente não pode deixar de ter esperança, de ter a vontade de formar pessoas, a gente não pode fazer isso. A gente tem que produzir, que fazer as coisas que a gente tem vontade de fazer (Catarina).

Foi posta ao grupo a questão sobre o que seria mais difícil: o não reconhecimento do trabalho ou o não reconhecimento do sofrimento no trabalho. O grupo respondeu que, apesar de distintos, os dois causam dor. Para Karine, uma das participantes, o não reconhecimento do assédio seria mais grave.

Se você trabalha, se você faz, você vai ter um reconhecimento de uma forma ou de outra. Agora, quando você sofre o assedio e você é desrespeitada enquanto pessoa, descaracterizada enquanto profissional, e todo mundo se cala, eu acho isso grave. [...] E sabe o que eu acho mais grave? É a instituição na qual você trabalha e a qual você se dedica permitir isso, e não te dar respaldo num momento que você pede socorro. Isso pra mim é pior (Karine).

Esse trecho remete à negação do sofrimento aludida por Dejours (2007a), quando aborda a questão da percepção do sofrimento em terceira pessoa, ou seja, a percepção do sofrimento imposto ao outro por um terceiro. O autor refere-se ao fato de que perceber o sofrimento de alguém envolve uma dimensão pática de quem percebe, pois o sofrimento alheio incita a sensibilidade e a emoção, provocando, desse modo, um processo afetivo, que pode levar à tomada de consciência. Perceber o sofrimento do outro também desencadeia reações defensivas no sujeito ante sua emoção, que podem ser de rejeição, negação ou

recalque. Essa situação parece guardar forte relação com os casos de assédio moral no trabalho.

Outra questão discutida foi a da confiança na instituição, referindo-se às instancias às quais poderiam recorrer quando da necessidade de apuração de problemas ou ilicitudes. Por isso não acontecer, foi mencionado no grupo o pouco crédito dado aos meios legais de se buscar direitos. A troca de favores e o privilégio de grupos ditos “familiares” foram apontados como fatores concorrentes para o descrédito nos processos administrativos institucionais.

A questão é a confiança. É fazer com que as coisas vão adiante porque não há uma confiança na instituição. Porque o que acontece na Instituição é que famílias, irmãos, estão em diversos lugares dentro dela. E falo porque vi isso com outras pessoas e isso te coloca num estado de não confiar nessa instituição. Esse é o maior problema (Karine).

Assim, transformar a dor algo produtivo era mencionado como imperioso, de modo a diminuir ou sanar o medo paralisante de enfrentar o assédio moral e tomar uma atitude, ou de expor o vivido. Medo que quase levou alguns servidores ao limite, nos casos mais graves, pois não viam mais sentido em nada.

Aí foi quando, comecei a estudar. E quando mais eu estudava, mais eu chegava a conclusão de que não tem saída. O assédio moral não tem saída. Ou a gente enfrenta, ou ele destrói a gente. São os dois caminhos que você tem. [...] São três: o primeiro, ou você se corrompe, nesse processo político, vergonhoso, antiético, etc. e tal, e você se torna igual a eles para a sua própria sobrevivência; Você denuncia, e você vai ser massacrado; Ou você se dá um fim de uma outra forma (Serena).

Em Hirigoyen (2014) vimos que o assédio é uma agressão sutil que visa destruir o outro aos poucos, de modo que a primeira sensação da vítima é de estranheza ou confusão. Com relação as suas consequências, Freitas, Heloani e Barreto (2013) esclarecem que o assédio moral atinge a saúde do indivíduo, causando-lhe danos psíquicos que se manifestam pela angústia e ansiedade, de modo que o sujeito vive um mal-estar recorrente. Explicam que isso se deve ao modo como ele vive, sente e pensa a vida antes e depois da violência sofrida pode fomentar ou não a sua recuperação. Caso isso não se dê, o sujeito pode aprofundar constantemente os pensamentos tristes, ainda que realize um esforço intenso para libertar-se deles. Pode, por meio das emoções, exprimir-se no sentido de agir como de atormentar-se.

Esclarecem-nos Dejours e Bègue (2010) que o próprio espaço de trabalho fornece significantes para que o trabalhador, envolvido na dimensão coletiva, consiga dar conta do sentimento de ambiguidade e das incertezas gerados pelas desqualificações de que se torna alvo. Desse modo, a vítima isolada não consegue discernir se os julgamentos negativos e os

ataques agressivos do gestor são reais (atos de covardia ou traição), ou se são fantasias (deve ser coisa da minha cabeça). A pessoa assediada aos poucos se apropria dos julgamentos negativos e, conseqüentemente, aparece a sensação de culpa, a dúvida sobre suas capacidades e qualidades. Por conseguinte adocece, tem dificuldade para retomar suas atividades, bem como o respeito dos colegas. O agredido vai se degradando até chegar ao ponto de tentar o suicídio, como mostra a fragmento a seguir:

Tem diversas ferramentas de enfrentamento, né? [...] Eu oculte, lá atrás quando eu não aguentava mais a situação, porque assim, eu via os meus colegas irem embora, mas eu não podia ir embora. [...] Eu fiquei pela minha família e aí que eu me dei mal, porque eu continuei enfrentando. Mas no momento que eu adoeci e não aguentava mais a situação que eu já estava, já tinha tentado suicídio, foi quando o médico... O que o médico fala? Enfrente [...]. (Serena).

O entendimento de que o assédio é um caminho sem volta, no entanto, não era predominante no grupo, pois havia participantes que, já nas sessões iniciais, por estarem com a saúde menos fragilizada, conseguiam vislumbrar a possibilidade de construir ações de enfrentamento. Assim, buscando mostrar uma via de transposição dessa forma de violência no trabalho, outros pontos de vista foram apresentados:

Tem um quarto caminho, que é a denúncia, é a junção. O que a gente tá vivendo agora, que na realidade é juntar as forças e tentar reverter o caminho que as pessoas estão passando (Catarina).

A fala a seguir reforça a anterior:

Eu acho que a gente tem um caminho que é político. E essa construção política dentro da instituição é que a gente tá começando aqui. E é de união, e é de ajuda mútua, e é troca de experiência, de coletividade. Olha, tudo isso, no mundo, a gente vive em graus diferentes. E qual que é o nosso grande receio, nisso tudo? Que é o que você tá falando aqui. É quando a gente se sente roubada de nós mesmos. Quando a gente se sente perdendo o nosso eu pra tudo isso. E a gente não pode admitir isso. Nós somos protagonistas. Nós somos profissionais (Karine).

É interessante notar o quanto essa fala guarda relação com a proposta de Dejourn (2012) de uma Clínica do Trabalho enquanto espaço político e de deliberação, que além de fomentar a fala e a escuta, possibilita a construção de vias coletivas de transformação da realidade.

Foram apresentados na clínica outros entendimentos acerca de vias possíveis para o enfrentamento do assédio moral e do adoecimento no trabalho, em busca da manutenção da

saúde mental, quando as participantes discutiam sobre os fatores que podem estimular o comportamento dos assediadores, como no diálogo a seguir:

Karine: Eu nunca deixei de falar aquilo que eu achava que eu tinha que falar. Desde o início. Nunca me importei se eu estava no estágio probatório ou não porque eu nunca me... Claro que eu tô aqui, Eu passei em concurso publico, esse trabalho é importante pra mim, mas ele não é a minha vida.

Catarina: Apesar de não ser a sua vida, você confia no seu talento a ponto de saber que amanhã você pode achar outra coisa.

Karine: Num outro lugar, em outra instituição. Essa coisa de...

Ligia: Isso é um ponto que mantém a nossa saúde, porque a gente ainda não tá nesse grau mais avançado como o de outros colegas [...].

Durante a clínica o sentimento de solidão também foi relatado. Ele se mostrava quando os pares não validavam, pela omissão, as vivências de sofrimento e assédio moral, denotando a ausência de crítica, fruto da desestruturação da solidariedade entre os pares que, de certo modo, dá sustentação ao assédio das chefias para com seus subordinados, como expressaram em uma sessão:

Se tivesse havido uma sensibilidade mínima no processo dessas pessoas, por exemplo, da menina, Cecília, quando ela queria simplesmente ser transferida. [...]. Se tivessem dado, se alguém desse a transferência pra ela, não deixar ela com a pessoa que tava maltratando ali. Isso foi o fim (Karine).

[...] As pessoas esquecem de ver as pessoas a sua volta. Ninguém esta muito se sensibilizando com os problemas do outro. [...] De certa forma você deixa de se sensibilizar com o problema do outro, e ao mesmo tempo você fica favorecendo que as outras pessoas continuem assediando (Catarina).

Eu ainda tenho medo, ainda acho que a perseguição vai acontecer (Lígia).

Outro fator citado como relevante foi a troca de favores entre os grupos ditos privilegiados, que proporciona acesso a cargos de chefia não por mérito, mas por favorecimento de grupos ligados aos que estão no poder. Esse favorecimento desenvolve uma espécie de cegueira nos pares, que preferem desconsiderar o que se passa, de modo que “os outros vão ficando adoecidos” (Karine).

Nesse emaranhado de relações que se dão na organização de trabalho, o medo não é percebido somente entre os subordinados, mas também nas chefias quando se veem

ameaçadas em seu status, deixando, de algum modo, um sinal de que isso “é insegurança, medo de perder aquele cargo” (Catarina).

Ante essa organização do trabalho adoecedora, consideram importante o resgate das pessoas em sofrimento, uma vez que elas buscam apoio institucional. Buscam, também, apoio no grupo por meio de alguém que lhes seja sensível para que possam conversar sobre o que ocorre. No entanto, pela falta de confiança e pelas relações de poder que se estabelecem na instituição, elas se percebem como sujeitos frágeis dentro desse sistema, tendo que lidar com o assédio sozinhas. Então, diz Karine, “ela acaba tentando reverter esse processo numa ação de resistência, vamos dizer assim. [...] Só que esse quadro não se reverte facilmente, porque o assediador não cede”.

Com relação à dinâmica das relações, o grupo destacou diversos pontos. Os relativos às chefias falam do autoritarismo predominante. Esses chefes tendem assediar os servidores que os contradizem com as inovações que propõem, pois se sentem confrontados pela dinamicidade, pela “falta de rédeas” do assediado, que muitas vezes é percebido como um transgressor. Isso, porém, não retira a capacidade produtiva dos trabalhadores, que têm a possibilidade de dar outro sentido ao trabalho, pelo emprego da criatividade e da inteligência prática no trabalho, que nem os impedimentos impostos pelas vivências de assédio pode lhes retirar. Uma participante expressa isso muito bem quando tenta mostrar para outra que é possível transpor isso por sua capacidade criativa no trabalho:

É, mas você tem que pensar que ele tirou aquilo que você produziu naquele momento, mas você tem uma cabeça, você tem todas as coisas pra você produzir muito mais. Ele não tirou de você... Ele não retirou tudo que você pode fazer [...] Primeiro que eu acho que você fez uma coisa muito importante que foi o surgimento de tudo o que tá acontecendo hoje na universidade. Você tá criando isso. Então você tem que pensar isso. Seu poder de criação continuou (Catarina).

Referindo-se à manifestação da inteligência prática, Dejours (2011) elucida que o prazer advindo do trabalho seria justamente a possibilidade de se fazer uso dessa inteligência, ou seja, não contrariá-la ou combatê-la, e sim reconhecê-la como fundamental para a organização do trabalho. Isso seria fator propiciador de saúde plena para o trabalhador.

Nesse sentido, para que ela possa se manifestar é necessário, além de condições favoráveis na organização do trabalho, que a pessoa apresente, pelo menos, condições mínimas de boa saúde. Estando enraizada no corpo, problemas relativos ao bem-estar e à saúde podem reduzir sua manifestação (VASCONCELOS, 2013).

Com relação ao bem-estar no trabalho, as participantes ressaltaram que, apesar do sofrimento, a docência, pelas atividades de ensino, pesquisa e extensão, é fonte de prazer no trabalho, que se expressa na relação com os alunos. E dessa relação advém a retribuição simbólica pelo trabalho realizado, por meio do reconhecimento das contribuições dadas aos alunos e à instituição. Essa dinâmica do reconhecimento é importante por promover um ganho de sentido em relação às expectativas subjetivas no trabalho e à realização pessoal (DEJOURS, 2011).

A relação com os pares foi descrita como conflituosa e marcada pelo individualismo, pela competição, pela falta de colaboração, bem como de projetos voltados para a coletividade. Esses pontos foram bastante enfocados nas sessões, e afetaram bastante as participantes, uma vez que essas características tornam difícil a convivência nos ambientes de trabalho, e o grupo as percebe como fatores impactantes sobre o bem-estar dos trabalhadores, além de geradora de desgaste e de sofrimento psíquico. Assim, prevalece a “ética de cada um”, como disse uma participante, cujo sentido dado ao termo se expressa na seguinte fala:

O que a gente percebe é que sobrepõe o papel da instituição em relação ao papel do indivíduo, que se sobrepõe, né? Nessa visão arcaica que impera [...] dentro da instituição, né? Como um todo. São os indivíduos que detêm o poder que importam, e não o que legisla essa instituição, o que é construído coletivamente, como o regimento da universidade, como todos os instrumentos que são elaborados pra gerar esta instituição. [...] Nesse modelo é isso que acontece, porque determinado indivíduo, de acordo com o grau de poder que ele adquire pelo seu saber [...] Tem um autor que ele utiliza o termo colonialidade. É a colonialidade do poder do saber. Na medida em que o indivíduo tem, ele possui essa... Noção do quanto ele pode colonizar mediante o poder que ele tem, e o saber que ele possui, ele se sobrepõe à instituição, porque ele burla as regras coletivas. Ele burla a gestão coletiva e cria as suas próprias regras (Karine).

Outra professora apresenta um entendimento diferente para o individualismo predominante na instituição, a partir do qual essa característica pode ser visto como uma “proteção” ou “defesa” contra a imposição de valores e modos de agir dos profissionais vindos de instituições de ensino situadas em outras regiões do país, como mostra o trecho a seguir:

Eu acho que muitas pessoas que vieram pra cá menosprezando a sociedade amazonense e não respeitando as pessoas. Então, de uma certa forma, pode ter criado uma certa resistência com um certo individualismo [...] Quando eu cheguei aqui, eu lembro que tinha muita gente de fora vindo pra cá na época. E as pessoas falavam assim “ah, fulano veio pra cá porque em terra de cego, quem tem olho é rei. [...] Porque você tinha que colonizar essa região, você tinha que pensar isso, você tinha a forma de governar. Como foi feito, como foram montadas, as instituições e a forma também. Por exemplo, hoje em dia quem tá no poder provavelmente foram crias desse... Pensamento e dessas pessoas que montaram.

Nesse contexto institucional, no qual sobressai o individualismo, uma questão bastante recorrente no grupo foi a meritocracia, vista pelas participantes a partir de ângulos diferentes. Arelada a ela, emergiu o tema do produtivismo acadêmico, que vem sendo bastante discutido nos estudos relativos ao trabalho docente. O grupo concorda que o mérito é um ponto importante a ser considerado na evolução da carreira docente e, principalmente, no acesso a cargos de chefia. O ponto de discordância girou em torno da vinculação do mérito à produtividade. Nesse contexto, surgiram questionamentos acerca dos padrões avaliativos das agências de fomento à pesquisa, como a CAPES. Durante as sessões, as diferenças de entendimento acerca desses dois pontos geraram diversos debates, como a seguir:

Meritocracia, pra mim, é o lado mais interessante desde que você coloque as pessoas dentro da sua... Assim, você pega duas pessoas com 20 anos com doutorado, e você pode julgar essas duas pessoas com as mesmas condições dentro de uma mesma instituição, por exemplo. Você pode julgar o que essa pessoa produziu dentro desses 20 anos [...]. Nessa universidade não existe mais isso. Não existe mais o respeito por aquilo que você produziu. Não existe mais nada (Catarina).

Mais adiante, outra participante reconhece a validade da meritocracia, mas ressalta que não seria o único meio de análise, uma vez que atualmente tem sido utilizada a partir do ponto de vista do produtivismo. Comentou sobre a preocupação dos docentes com a extensão do currículo Lattes, de grande peso avaliativo, tanto na carreira docente, quanto na avaliação dos cursos de pós-graduação. Assim, diz que:

Mais importante que o mérito é a própria dedicação, a busca de realização dentro do trabalho. Porque essa questão do mérito, como ela é vista hoje dentro da Instituição, ela esta muito ligada à produção, a escrever. E a gente sabe que muitos escrevem repetidas coisas falando da mesma coisa, sem que isso... A quantidade, necessariamente, não seja o mérito. O mérito, pra mim, tá vinculado àquilo que a gente já falou, à questão da ética científica, que tem muito mais a ver com a construção do conhecimento do que ficar fazendo o currículo Lattes (Karine).

Dejours (2008d) apresenta vários fatores que influenciam no processo de avaliação que, dentre outras coisas, podem influenciar negativamente na saúde física e mental dos trabalhadores, entre os quais estão incluídos os pesquisadores, também passíveis de avaliação. Um desses fatores é a incerteza sobre o trabalho a ser avaliado, o que dele se deve avaliar, pois sendo o trabalho uma experiência subjetiva, sua essência não se dá à observação direta. Em consequência disso, assinala o autor, nunca poderá ser integralmente visível o que, no entanto, não impossibilita seu conhecimento.

Contudo, os tipos de avaliação aplicados pelas organizações muito frequentemente são desconectados da realidade do trabalho e desconsideram a dimensão subjetiva deste, gerando julgamentos arbitrários e injustos, que não avaliam o trabalho em si, mas o sujeito que trabalha. Assim funciona a avaliação dos desempenhos, a avaliação pelo tempo de trabalho, a avaliação das competências e a avaliação da qualidade, incluindo-se aí a qualidade “total”, cujo objetivo principal não é a avaliação e sim a obtenção de certificações e selos (DEJOURS, 2008d). É a essas certificações que atualmente têm sido atreladas a avaliação do trabalho docente e, também, da pesquisa produzida nas instituições de ensino superior.

A clínica pôde ser percebida pelas pesquisadoras e pelas participantes como sendo, de fato, um espaço de fala e escuta, e de deliberação. Tanto que as participantes, bastante mobilizadas para a discussão das questões referentes à organização de trabalho e, no contexto dela, do assédio moral, traziam de forma recorrente propostas de ação orientadas ao enfrentamento. Muitas dessas propostas tinham ligação com a pesquisa, uma vez que essa é uma atividade com a qual todas as professoras estão envolvidas diretamente.

As propostas de enfrentamento apresentadas envolviam, prioritariamente, ações coletivas e voltadas para a instituição como um todo, buscando envolver ativamente servidores, a comissão de enfrentamento e a gestão. O sentido dessas ações é o de melhorar o ambiente de trabalho e de minorar o sofrimento, o adoecimento, e as relações conflituosas entre os pares, de modo a tornar possível a construção de um canal efetivo de comunicação entre os trabalhadores e a instituição, numa clara tentativa de combater as diversas formas de violência no trabalho, dentre as quais o assédio moral. A proposta bastante reforçada pelo grupo foi a de caracterizar o assédio moral, para que os servidores possam compreendê-lo e diferenciá-lo de outros tipos de violência no trabalho, de modo a fomentar a prevenção de novos casos e auxiliar as pessoas que vivenciam essas situações a enfrentá-las. Além disso, sugeriu-se o fortalecimento da comissão de combate ao assédio moral, para que esta possa ampliar sua atuação promovendo debates, palestras, produção de documentários como ações de enfrentamento e esclarecimento sobre o tema.

Outro ponto de grande relevância para o grupo, que o recomendou reiteradamente nas sessões, foi o da necessidade da atuação de uma equipe multiprofissional para acolhimento, orientação, atendimento e consultoria técnica aos servidores que tenham vivenciado o assédio moral, bem como no sentido de prevenir a ocorrência de novos casos, por meio da mediação de conflitos.

Visando mapear, dentre os afastamentos, quais são devidos ao sofrimento psíquico e, ainda, se este sofrimento/adoecimento guarda relação com o assédio moral, propuseram o

levantamento do quantitativo de servidores licenciados do trabalho por adoecimento. Ainda com relação à saúde do servidor, propuseram a criação de um programa voltado à qualidade de vida no trabalho dos servidores, no sentido de prestar atendimento e acompanhamento às demandas em saúde do trabalhador, com atenção especial à saúde mental, tendo em vista o alto índice de afastamentos do trabalho motivados por sofrimento psíquico e/ou transtornos mentais e do comportamento.

Como o grupo é composto por professoras ligadas ao ensino e à pesquisa, que atuam tanto na iniciação científica, quanto na pesquisa ligada aos programas de pós-graduação, durante as sessões o grupo apresentou diversas propostas de projetos, a maioria delas ligadas à pesquisa voltada para o tema da saúde do trabalhador, incluindo as relacionadas à compreensão e combate ao assédio moral no trabalho. Projetos de extensão também foram cogitados, mas em menor quantidade. Assim, uma das propostas de projeto ligada à pesquisa foi o de efetuar a metanálise dos dados bibliográficos existentes sobre saúde do trabalhador, a partir das informações coletadas por meio de projeto de iniciação científica concernente a esse tema. No entanto, pelo exíguo tempo disponível, esse projeto não pode ser submetido. Apesar disso, um projeto de iniciação científica ligado à saúde do trabalhador foi submetido, porém com abrangência restrita aos servidores de uma unidade de ensino, e não mais à totalidade dos trabalhadores da instituição.

No âmbito institucional, foi proposto o estabelecimento de um diálogo com a gestão no sentido de buscar solução para as questões de trabalho, em especial quanto aos casos de assédio moral, visando à construção de um espaço aberto ao debate e à discussão de propostas coletivas. Nesse contexto, ressaltaram a importância de resgatar no servidor o prazer de trabalhar nessa instituição, por meio do reconhecimento e valorização de seu trabalho, respeitando sua autonomia, reforçando, desse modo, a vontade de contribuir para o desenvolvimento institucional e da sociedade.

A clínica do trabalho visa propiciar aos trabalhadores um espaço de fala e de escuta, possibilitando-lhes a elaboração de suas vivências, de modo a poderem reelaborar o sofrimento e transmutá-lo em prazer no trabalho. Nesse sentido, houve evolução do grupo que, a partir dessa reelaboração construiu, ao longo das sessões, propostas de ações de enfrentamento do assédio moral e do sofrimento no trabalho.

Consoante o entendimento de MORAES (2013), as estratégias de enfrentamento podem ser compreendidas como a maneira construída pelos trabalhadores para fazer frente ao sofrimento pela modificação da organização de trabalho. Caracterizam-se, fundamentalmente, pela busca da regulação da organização do trabalho no que se refere aos agravantes do

sofrimento, tendo como foco de ação a causa e não o efeito. São movidas pelo sofrimento criativo, que impulsiona a ação ante a resistência do real a partir da mobilização subjetiva. Desse modo, as estratégias de enfrentamento são uma via possível de transposição do sofrimento em direção à conquista do prazer no trabalho.

Esta pesquisa tem nos resultados ora apresentados um recorte possível acerca do assédio moral no trabalho enquanto método de pesquisa e ação. Faz-se necessária a realização de outros estudos para o aprofundamento desta temática em instituições de ensino superior, de modo a possibilitar o avanço na compreensão das configurações do assédio moral e suas implicações não somente sobre trabalho dos professores universitários, mas também de outras categorias profissionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Clínica do trabalho com professores universitários teve como demanda o assédio moral. As narrativas apontaram o sofrimento e o adoecimento dele decorrentes. Acerca do processo clínico, destacamos pontos que consideramos significativos para reflexão, surgidos das discussões no coletivo de pesquisadores e dos diálogos entre as pesquisadoras, no decorrer da pesquisa e em momentos posteriores a sua realização. As reflexões abordam o processo da Clínica, dos momentos iniciais da formulação da demanda até a construção de estratégias de enfrentamento do assédio moral, na busca da manutenção da saúde.

Inicialmente havia a fala sobre o sofrimento decorrente do assédio moral e dos constrangimentos sofridos cotidianamente. Os relatos apresentavam vivências comuns ao grupo como o descrédito, a solidão, o silêncio dos colegas, o afastamento do trabalho, o estigma do adoecimento, o fato de serem tratadas como pessoas sob o risco constante de desestabilização emocional. Daí ser tão expressiva a demanda pela escuta do sofrimento, porque escutá-lo significava validar suas vivências, e isso era exatamente o que seus colegas e a Instituição não faziam. Subjacente ao sofrimento, uma necessidade muito intensa: a reparação dos danos causados pelas vivências de assédio moral.

No decorrer da clínica houve a redução gradativa de participantes nas sessões. Inicialmente, o grupo contava com oito pessoas, todas mulheres. Com as desistências havidas no decorrer do processo, reduziu-se o número para cinco participantes. Na metade do processo o grupo estabilizou-se em três professoras. A esse respeito podemos apenas conjecturar que a clínica não atendeu ao intuito inicial do grupo, ou talvez a sua real demanda, ou seja, não se configurou como um meio de “diagnosticar” o assédio moral no trabalho para possibilitar a reparação dos danos causados por essa prática.

Pode-se inferir que as professoras que permaneceram na clínica tinham a fala e a escuta do assédio moral como demanda principal, porque desejavam encontrar estratégias para lidar com a hostilidade de seus superiores hierárquicos; encontrar formas de resistir às práticas assediadoras das quais eram alvo. Queriam não apenas resistir, mas resistir com saúde. Diziam não querer reparação judicial, mas apenas que as agressões parassem. Essas questões eram importantes pra elas e suas falas apontaram nessa direção.

As desistências não significam que as demais participantes não queriam falar sobre o assédio. Pode significar, talvez, a percepção de que a reparação esperada não viria pela Clínica do Trabalho. Ou ainda porque algumas participantes acreditaram ter resolvido, individualmente, questões que poderiam estar na origem do assédio moral em seus locais de

trabalho. Outras, ainda, pelo medo de sofrerem represálias.

Com relação ao momento em que a demanda passa, de fato, a ser demanda coletiva e não apenas da pesquisa, inferimos que guarde relação com os riscos da fala e da escuta (DEJOURS, 2011). Pareceu-nos que apenas as três participantes remanescentes se arriscaram a falar sobre a demanda, ou seja, assumiram o risco a partir da compreensão e da interpretação do sofrimento oriundo do assédio moral no trabalho docente.

Nesse momento de definição da demanda, por assim dizer, o grupo sai do discurso circular sobre o sofrimento e passa a pensar e discutir sobre as situações de trabalho, buscando compreender como o assédio moral se configurava institucionalmente e nas diferentes unidades de ensino, apesar das características semelhantes citadas anteriormente. As participantes levantaram questões importantes sobre a organização de trabalho, a gestão, as relações com os alunos, o trabalho docente, as relações entre os pares, estas últimas enfraquecidas pelo individualismo e a competição.

A clínica foi muito fecunda, por todas as questões levantadas envolvendo as configurações do assédio moral nessa instituição de ensino superior. Permitiu-nos perceber as convergências e divergências de idéias e posicionamentos políticos sobre o trabalho dos professores do Ensino Superior, e também os entendimentos de como as conformações desse trabalho, atreladas a características da Gestão institucional, impactavam sobre as condutas assediadoras. Além disso, ressaltou uma disposição comum entre as participantes, qual seja a de resistir ao controle e à submissão que se busca impor pelo assédio moral.

Pensar sobre as situações de trabalho e a vida acadêmica não eliminou a fala sobre o sofrimento que, embora numa intensidade menor, manteve-se presente nas sessões porque não deixou de existir no cotidiano de trabalho dessas professoras. Ocorreu que, das elaborações do sofrimento advindo do assédio moral, no espaço da fala e da escuta, o anseio de subverter o sofrimento em prazer no trabalho, e a luta para manter a saúde, foram constantes. Saúde que não equivale apenas à ausência de doença, como assinala Canguilhem (2005). Para o autor, “a saúde não é apenas a vida no silêncio dos órgãos, é também a vida na discricção das relações sociais” (CANGUILHEM, 2005, p. 44).

Refletimos também acerca dos fatores que podem ter contribuído para que a Clínica do Trabalho fosse bem sucedida, considerando aspectos referentes às pesquisadoras e às participantes.

No que se refere às pesquisadoras, percebemos a importância do embasamento teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho. Poderíamos considerar também a importância das intervenções para que as participantes compreendessem o que vivenciavam.

Para tanto, além das intervenções pontuais, os objetivos da Clínica do Trabalho foram bastante esclarecidos, sempre que necessário. Além disso, para que pudessem acessar as definições de assédio moral elaboradas por diversos autores, foram disponibilizados às participantes artigos e cartilhas sobre o tema.

O estabelecimento de uma relação de confiança com as participantes, que evoluiu para a cooperação do coletivo de pesquisa, pode também ter contribuído positivamente para a clínica. A cooperação construída nas sessões gerou a possibilidade de negociação de algumas condições, como o local de realização das sessões, por exemplo. Ante a desconfiança inicial quanto à independência das pesquisadoras e a instituição, o grupo deliberou que as sessões ocorreriam no local de trabalho, mas num espaço sindical. O grupo remanescente aceitou reunir-se num espaço cedido pela organização de trabalho.

A oferta da escuta clínica ao grupo, com todos os riscos implicados para as pesquisadoras e as participantes (Dejours, 2008a; 2011), pode ser considerado um ponto importante. As pesquisadoras assumiram a escuta arriscada. As participantes assumiram falar voluntariamente, condição sem a qual a pesquisa não seria possível, pois a demanda exige grande trabalho de elaboração para que a intervenção tenha validade, como esclarece Molinier (2013).

Com relação às participantes, talvez a história de cada uma ante as vivências de sofrimento no trabalho e ao enfrentamento, e também o fato de estarem muito mobilizadas à discussão das questões referentes à organização de trabalho e, no contexto dela, do assédio moral, possa tê-las mantido na Clínica. Além disso, consideravam-se menos adoecidas que outros colegas assediados – de fato apresentavam-se em melhores condições de saúde -, e por esse motivo viam-se em condições de falar coletivamente das vivências de assédio moral e elaborar o sofrimento em consequência da violência de que foram alvo.

A elaboração e perelaboração do sofrimento podem ter sido provenientes, dentre outros fatores, da necessidade de compreender o processo pelo qual passaram a ser alvo de assédio moral e as possíveis causas dessa prática no ambiente de trabalho; entender o que nas relações de trabalho poderia contribuir para que seus pares, quando em cargos de chefia, assumissem posturas assediadoras, desconsiderando valores profissionais e éticos, mesmo sendo também professores.

O que podemos inferir é que havia ali o desejo de deixar registrado o vivido, de contribuir com suas histórias como forma de testemunhar, por assim dizer, a existência do assédio moral nessa instituição de ensino superior; que essa prática gera intenso sofrimento nas pessoas atingidas, que podem, pela solidão e por serem continuamente alvos de

violência no trabalho, sofrer danos à identidade e adoecer. Porém, não sem lutar pela manutenção da saúde, pela transmutação do sofrimento em prazer para continuarem trabalhando.

A clínica do trabalho com professores universitários teve seus percalços. Se assim não fosse, não seria uma clínica. As idas e vindas relatadas neste trabalho mostram isso. O real da pesquisa, com todos os seus imprevistos e resistências à técnica mostrou-se às pesquisadoras. Mesmo assim, foi possível às participantes fazerem do espaço da fala e da escuta um espaço político de deliberação sobre as regras de trabalho, como nos diz Dejours (2012), num intuito de mostrar a possibilidade do enfrentamento da violência do assédio moral no trabalho, apesar dos diversos entraves institucionais existentes.

A alta gestão institucional permanece negando a ocorrência do assédio moral e considerando as denúncias dessa violência insidiosa como casos pontuais, muitas vezes atribuindo a culpa aos servidores assediados, tidos como “pessoas problema”. Disso provêm consequências como o agravamento dos casos existentes, porque não apurados e, portanto, não coibidos; e o crescente surgimento de outros tantos porque, se a negação é a praxe, não há que se fazer no sentido da prevenção. Com isso mais servidores, da Capital e do Interior do Estado, docentes e técnico-administrativos, continuam submetidos a intenso sofrimento no trabalho em decorrência das condutas assediadoras dos seus superiores hierárquicos, sob o silêncio de seus pares, que por medo ou indiferença, não se solidarizam.

Pode-se dizer que a Clínica do Trabalho com as professoras obteve ganhos. As participantes conseguiram fazer a elaboração e reelaboração do sofrimento relativo ao assédio moral no trabalho. Ao aceitarem falar sobre a demanda, mantiveram-se num processo de aderir, de se arriscar, de lutar, no sentido de manter a saúde, utilizando desse espaço para a deliberação e construção de estratégias de enfrentamento. Houve também a busca pela subversão do sofrimento em prazer no trabalho, além da construção de laços de cooperação e solidariedade no grupo, manifestado pelo apoio mútuo entre as participantes.

Ao abrir espaço à fala e à escuta sobre o sofrimento, a Clínica apresentou-se como uma possibilidade de emancipação do sujeito com relação ao trabalho, no sentido da transposição do sofrimento por meio da elaboração, da busca de outros caminhos, de novos projetos, da construção de alternativas que promovam a valorização da vida e a produção de saúde.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho e suas principais manifestações. In: MENDES, Ana Magnólia, Moraes, Rosângela Dutra de, Merlo, Álvaro Roberto Crespo (organizadores). **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014.

ARAÚJO, A.R. O conceito de assédio moral organizacional como mecanismo eficiente de tutela dos direitos dos trabalhadores: análise de um caso concreto. In: MENDES, A. M., MORAES, R. D. de, MERLO, A. Roberto C. (organizadores). **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014.

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

_____. Violência, assédio moral e sexual no trabalho. In: MENDES, A. M., MORAES, R. D. de, MERLO, A. Roberto C. (organizadores). **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014.

BARUS-MICHEL, J. Sofrimento e perda de sentido: considerações psicossociais e clínicas. Trad. Christiane Campos. **PSIC - Revista de Psicologia da Vetor Editora**, Vol. 4, nº.1, 2003, pp. 54-71.

BORGES, A. Governança e Política Educacional: a agenda recente do Banco Mundial. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 18 Nº 52, 2003.

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**. Campinas, Autores Associados, n. 24, p. 5-15, set./out./nov./dez.2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n24/n24a02.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

COUTINHO, M. C.; DAL MAGRO, M. L. P.; BUDDE, C. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Psicologia: Teoria e Prática**, 2011, 13(2), p. 154-167. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v13n2/v13n2a12.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 30 ago. 2015.

_____. **A banalização da injustiça social**. 4ª. Ed. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2007a.

_____. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. Lima & E. P. Facas (Orgs.), **Diálogos em psicodinâmica do trabalho** (pp.13-26). Brasília: Paralelo 15, 2007b.

_____. Addendum. Tradução de Frank Soldant. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008a.

_____. Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem pela psicopatologia do trabalho. Tradução de Frank Soldant. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008b.

_____. Alienação e clínica do trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008c.

_____. **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**. Cadernos TTO, 2. SZNELWAR, Laerte Idal, MASCIA, Fausto Leopoldo (org.). São Paulo: Blucher, 2008d.

_____.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Tradução de Frank Soldant. Brasília: Paralelo 15, 2010.

_____. A metodologia em psicodinâmica do trabalho. Tradução de Frank Soldant. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2011.

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

FERREIRA, J.B. Patologias da solidão. In: VIEIRA, F.; MENDES, A. M.; MERLO, A.R.C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Vieira, Fernando de Oliveira (org.). Curitiba: Juruá, 2013.

_____. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho**. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2009.

FREITAS, M. E. de.; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2013. (Coleção debates em administração. Coord. Isabela F. G. de Vasconcelos, Flávio Carvalho de Vasconcelos, André Ofenhejm Mascarenhas).

_____. Assédio moral e assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19. n. 2, Abr./Jun. 2001.

GAULEJAC, V. de. **A gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Trad. Ivo Storniolo. Aparecida, SP: Ideias e letras, 2007. (Coleção Management, 4).

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, Canoas, n. 22, p. 101-108, dez. 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141303942005000200010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 29 abr. 2015.

_____.; BARRETO, M. Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In: **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. Débora Miriam Raab Glina, Lys Esther Rocha (organizadoras). São Paulo: Roca, 2010.

_____.; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 077-086, set./dez. 2004.

_____. Violência Invisível. **Fator Humano**. Vol.2, N °3, p. 57-61, ago./out. 2003.

_____.; BARRETO, M. Assédio moral e sexual. In: VIEIRA, F. O. ; MENDES, A. M.; MERLO, A.R.C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Vieira, Fernando de Oliveira (org.). Curitiba: Juruá, 2013.

HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Trad. Maria Helena Kühner. 15ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

_____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad. Rejane Janowitz. 8ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

IANNI, O. O mundo do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, 8 (1): 2-12, janeiro/março, 1994.

LEYMANN, H. The Definition of Mobbing at Workplaces. In: **The Mobbing Encyclopaedia**, 1996. Disponível em <<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>> Acesso em 17 jun. 2015.

MANCEBO, D.; GOULART, S.M S.; Dias, V. da C. Trabalho Docente na Uerj (1995-2008): intensificação, precarização e efeitos de subjetivação. Associações e Sindicatos de Trabalhadores em Educação. **Seminário Internacional da Rede de Pesquisadores sobre Associativismo e Sindicalismo dos Trabalhadores em Educação**. Rio de Janeiro, 22 e 23 de abril de 2010.

MARIZ, R. S., NUNES, C. G. F. O contexto do trabalho dos professores (as) na educação superior: mudanças no mundo do trabalho e o trabalho no mundo do trabalho. In: FREITAS, Leila G. De (coord.). **Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013.

MARTINS, S. R.. **Clínica do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009. - (Coleção clínica psicanalítica/dirigida por Fávio Carvalho Ferraz).

_____. **Assédio moral**. Manaus, 2015. Informação oral obtida em supervisão em 19 out. 2015.

MERLO, A. R. C.. Processo de globalização, sofrimento psíquico e atenção à saúde mental no trabalho. In: MENDES, A. M., MORAES, R. D. de, MERLO, A. Roberto C. (organizadores). **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R.. **Clínica psicodinâmica do Trabalho: práticas brasileiras**. Brasília: Editora EX LIBRIS, 2011.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. Os dispositivos clínicos para a escuta qualificada. In: **Clínica psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

MENDES, L.; CHAVES, C. J. A.; SANTOS, M. C. dos; MELLO NETO, G. A. R. Da arte ao ofício: vivências de sofrimento e significado do trabalho de professor universitário. **Revista Mal-estar e subjetividade**. Fortaleza, vol. 7, n. 2, p. 527-556, set/2007. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v7n2/15.pdf>> Acesso em: 18 jun. 2015.

MORAES, R. D. de. Sofrimento no Trabalho com Automação em Manaus. In: MORAES, Rosângela Dutra de; VASCONCELOS, A. C. L. (org.). **Subjetividade e trabalho com automação: estudo no Polo Industrial de Manaus**. Manaus: EDUA, 2011.

MOLINIER, PASCALE. **Uma introdução à psicodinâmica do trabalho**. Trad. Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2013.

VASCONCELOS, A. C. L.. Do Sofrimento ao Adoecimento: Vivências no polo Industrial de Manaus. In: MORAES, Rosângela Dutra de; VASCONCELOS, Ana Cláudia Leal (org.). **Subjetividade e trabalho com automação**: estudo no Pólo Industrial de Manaus. Manaus: EDUA, 2011.

_____. Inteligência prática. In: VIEIRA, F.; MENDES, A. M.; MERLO, A.R.C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Vieira, Fernando de Oliveira (org.). Curitiba: Juruá, 2013.

SGUISSARDI, V. Educação superior no limiar do novo século: traços internacionais e marcas domésticas. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 3, n.7, p. 121-144, set./dez. 2002.

SOARES, A. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v.37, n.126, p.284-286, Dec. 2012. Disponível Em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S030376572012000200009&lng=en&nrm=iso>. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200009>. Acesso em 23 dez. 2016.

SOBOLL, L.A.P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

_____.; HORST, A. C. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In: **Inovação para Desenvolvimento de Organizações Sustentáveis**: Trabalho, Fatores Psicossociais e Ambiente Saudável; Silveira, Marco Antonio; Sznelwar, Laerte I.; Leticia S. Kikuchi; Maria Maeno (org.) – Campinas, SP: CTI (Centro de Tecnologia da Informação “Renato Archer”), 2013.

UFAM. **Avanços e Desafios da UFAM são apresentados aos conselheiros estaduais do Sebrae/AM**. Disponível em <<http://www.ufam.edu.br/historia-da-ugm>> Acesso em 05 set. 2016.

_____. **História da Ufam**. Disponível em <<http://www.ufam.edu.br/historia-da-ugm>> Acesso em 05 de setembro de 2016.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
FACULDADE DE PSICOLOGIA
ANEXO I**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar do Projeto de Pesquisa “**Assédio Moral e Sofrimento no Trabalho de Professores Universitários em Manaus**” das Pesquisadoras Prof.^a Dra. Rosângela Dutra de Moraes, mestranda em Psicologia Keila Silva e mestranda em Psicologia Nádia Santos Freitas. O objetivo desta pesquisa é Compreender a configuração do assédio moral e suas implicações sobre trabalho dos professores de uma instituição de ensino superior de Manaus.

Sendo assim, essa pesquisa pretende contribuir, pela criação de um espaço da fala, para a mobilização subjetiva dos servidores no sentido de ressignificarem o sentido do trabalho e de construir coletivamente estratégias de enfrentamento ante o assédio moral e às vivências de sofrimento no trabalho na cidade de Manaus. A participação é voluntária e a entrevista será gravada, podendo durar até 1h30m. Caso você aceite participar, solicitamos que nos autorize a usar as informações que forem gravadas. Só os pesquisadores envolvidos neste projeto terão acesso a estas informações. Quando publicado, dados como nome, profissão, local de moradia e afins não serão divulgados. Informamos que, a qualquer momento, você poderá desistir da participação da mesma, sem que isto lhe cause quaisquer danos morais ou materiais. Pode, também, fazer qualquer pergunta sobre a pesquisa aos nossos pesquisadores.

Após ler este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e aceitar participar do estudo, solicitamos a assinatura do mesmo em duas vias, ficando uma em seu poder. Para qualquer outra informação, o (a) Sr. (a) poderá entrar em contato com a pesquisadora Prof.^a Dra. Rosângela Dutra de Moraes no endereço Rua General Rodrigo Otávio, n° 300 (UFAM) ou pelo e-mail rosangeladutra@ufam.edu.br, ou com a mestranda Keila Silva pelo e-mail sekila.ks@gmail.com ou pelo telefone 99157-0872.

Fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e por que precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, concordo em participar do projeto, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser. Estou recebendo uma cópia deste documento, assinada, que vou guardar.

Manaus, ____/____/____

Assinatura do participante

Assinatura do pesquisado