

CENTRO UNIVERSITÁRIO CATÓLICO DE VITÓRIA

ANNA BEATRIZ SILVA MARIANO

**A VIOLÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL: OS IMPACTOS NA SUBJETIVIDADE E O
ADOCIMENTO PSÍQUICO**

VITÓRIA
2016

ANNA BEATRIZ SILVA MARIANO

**A VIOLÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL: OS IMPACTOS NA SUBJETIVIDADE E O
ADOCIMENTO PSÍQUICO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro
Universitário Católico de Vitória, como requisito
obrigatório para obtenção do título de Bacharel em
Psicologia.

Orientador: Prof. Margareth Marchesi Reis

VITÓRIA
2016

ANNA BEATRIZ SILVA MARIANO

**A VIOLÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL: OS IMPACTOS NA SUBJETIVIDADE E O
ADOCIMENTO P'SIQUICO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Católico de Vitória, como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Aprovado em ____ de _____ de ____, por:

Prof. Margareth Marchesi Reis - Orientador

Prof. XXXXXXXXXXXXXXXX, Instituição

Prof. XXXXXXXXXXXXXXXX, Instituição

À minha família.

Por tudo.

AGRADECIMENTOS

Começar aqui.

Espaço para a epígrafe (uma frase, trecho, mensagem que esteja relacionada com o conteúdo do trabalho). Não é um elemento obrigatório.

RESUMO

Essa pesquisa teve como tema o assédio moral no trabalho e apresentou como objetivo averiguar a existência de casos de assédio moral e como sua perpetração no ambiente de trabalho pode levar ao adoecimento psíquico de servidores públicos da área de educação através da indicação e dos registros existentes no Sindicato dos Servidores Públicos do Estado do Espírito Santo. No texto, são trabalhadas questões como a significação do trabalho a partir de um percurso filosófico para compreensão da função do trabalho na constituição do humano; o trabalho e a subjetividade, aqui com viés psicanalítico, pois, entendemos que o trabalho apresenta uma função estruturante na constituição subjetiva e nos processos identitários; discorremos também sobre a saúde mental sob o ponto de vista da psicodinâmica do trabalho, teoria escolhida para fundamentar esse estudo, e por fim, trazemos o assédio moral ao referencial definindo-o como uma violência psicológica de caráter insidioso, que se repete no tempo a fim de aniquilar o outro psiquicamente. Esta pesquisa de natureza qualitativa e de cunho descritivo-exploratório, teve como procedimento técnico o estudo de caso realizado com três professores do ensino médio da rede pública estadual de uma escola de Vila Velha. Temos ainda o relato verbal de um sujeito que trabalha na administração do sistema educacional e, portanto, sinalizou como a educação está sendo gerida. Como instrumento utilizado, os dados foram coletados com uma entrevista semi-dirigida extensa, com o intento de esgotar as características desse fenômeno na educação. Após coletados, analisamos as informações obtidas segundo a análise do discurso a luz da teoria da Psicodinâmica do Trabalho. Os resultados apontaram que o assédio moral é uma realidade na rede pública estadual, por ser frequente, sinalizou também a falta ou ausência de uma rede de apoio para orientá-los sobre quais medidas tomar bem como de políticas de saúde mental e de prevenção do assédio. Os adoecimentos psíquicos apresentados pelos sujeitos entrevistados apresentaram uma relação de temporalidade com o assédio, nesse sentido, os adoecimentos se desenvolveram na época em que sofreram esta violência. Já quanto aos impactos na subjetividade o mais relatado foi uma dificuldade em se reconhecer no que faz, o que diz de um prejuízo no processo da constituição da identidade relacionada ao trabalho. Esperamos com esses resultados auxiliar na elaboração de políticas públicas que considerem o assédio moral como uma violência que pode ser prevenida, a partir da informação e da conscientização. Precisamos falar sobre o assédio moral para que ele deixe de ser essa violência silenciada e assim, possa ser combatida.

Palavras-chave: Assédio mora. Trabalho. Educação. Psicodinâmica do Trabalho.

ABSTRACT

Começar aqui.

Keywords:

LISTA DE SIGLAS em ordem alfabética. Não é obrigatória. Exemplo:

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

SBC – Sociedade Brasileira de Cardiologia

SUS – Sistema Único de Saúde

UTI – Unidade de Terapia Intensiva

SUMÁRIO APENAS EXEMPLO, OS TÓPICOS VARIAM

1 INTRODUÇÃO

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TÍTULO.....

2.1.1 Título.....

2.1.1.1 Título

2.1.1.1.1 Título.....

2.2 TÍTULO.....

2.3 TÍTULO.....

3 METODOLOGIA.....

3.1 TÍTULO.....

3.2 TÍTULO

3.3 TÍTULO.....

3.4 TÍTULO.....

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO DA PESQUISA.....

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....

REFERÊNCIAS

APÊNDICE A – TÍTULO.....

APÊNDICE B – TÍTULO

ANEXO A – TÍTULO

ANEXO B – TÍTULO

01 INTRODUÇÃO

A escolha do tema desta pesquisa bem como de sua problemática se deu em razão de uma experiência de estágio em um órgão público da administração direta do poder judiciário federal. No estágio, a autora da pesquisa atua na seção de saúde de tal órgão e, portanto, tem contato diuturno com o sofrimento e o adoecimento psíquico dos servidores. Uma vez que é nessa seção onde os servidores trazem alguma situação de sofrimento ou adoecimento psíquico decorrentes de sua atividade laboral ou de seu próprio ambiente de trabalho. Alguns desses casos poderiam ser enquadrados como casos de assédio moral, daí o interesse por este fenômeno em específico.

Esta pesquisa apresenta como objetivo principal: averiguar a existência de casos de assédio moral e como sua perpetração no ambiente de trabalho pode levar ao adoecimento psíquico dos servidores públicos do área de educação através da indicação e dos registros existentes no Sindicato dos Servidores Públicos de Estado do Espírito Santo (SINDIPÚBLICOS). Apresenta ainda como objetivos específicos: caracterizar os possíveis casos de assédio moral ocorridos; identificar se nas ocorrências em saúde mental entre os servidores houve a influência do assédio moral; analisar como o assédio moral engendra os casos de saúde mental e, verificar os possíveis impactos na subjetividade dos servidores.

Nesse sentido, foi escolhido como campo a se realizar a pesquisa no sindicato, o SINDIPÚBLICOS em razão desse tipo de organização se caracterizar como o local onde os servidores buscam uma orientação jurídica, como também por tradicionalmente serem instituições que apresentam uma diretoria de saúde e previdência na qual os servidores que sofreram algum tipo de violência no trabalho tal como o assédio moral são acolhidos. Desse modo, os sindicatos tornam-se um lugar seguro para que os servidores exponham as situações delicadas de seu cotidiano de trabalho tal como algum assédio que tenham sofrido.

Nesta pesquisa se trabalhará com o conceito de assédio moral definido pela psiquiatra, psicanalista e vitimóloga francesa Marie-France Hirygoen (1996/2014) a qual escreveu a obra "Assédio moral: a violência perversa no cotidiano". Com este livro, a autora foi considerada a pioneira a utilizar o termo assédio moral para designar a violência psicológica tanto na família como no ambiente de trabalho (HELOANI; BARRETO, 2010).

Marie-France Hirigoen desenvolveu sua teoria sobre o assédio a partir de sua experiência na clínica ao observar pelos relatos de seus pacientes como o assédio se configura entre os casais, nas famílias, no ambiente de trabalho e até no cenário político. Nesse sentido, define o assédio moral como uma violência psicológica de caráter insidioso e frequente que acarreta o aniquilamento psíquico do outro, sua destruição enquanto sujeito e leva a consequências avassaladoras para as vítimas. A grande contribuição de Hirigoyen foi ressaltar a distinção entre a violência comum do cotidiano e a violência perversa e devastadora que se repete no tempo e tem por objetivo anular o outro psiquicamente (HELOANI; BARRETO, 2010).

O assédio moral é considerado como um problema de saúde pública tanto no Brasil como no mundo. Dados revelam que no Brasil há uma proliferação cada vez mais crescente do assédio moral nos ambientes de trabalho (GLINA, 2010). A violência promovida pelo assédio moral devasta psiquicamente suas vítimas e acarreta impactos profundos na subjetividade, na identidade, na autoestima e na personalidade de suas vítimas (HELOANI; BARETO, 2010); (HIRIGOYEN, 2014). Diante disso, essa pesquisa destina-se a responder a seguinte questão: de que maneira o assédio moral que ocorre no ambiente de trabalho pode engendrar casos de adoecimento psíquico dos servidores públicos do ensino médio da rede pública do Estado do Espírito Santo?

A partir de uma experiência na seção de saúde em um órgão do Poder Judiciário Federal, o contato com esse cotidiano suscitou questionamentos a respeito do assédio moral, visto que num primeiro momento ao se pesquisar sobre assédio moral são poucos os estudos que exploram tal fenômeno e o caracteriza nesse contexto dos serviço público, mais especificamente, no contexto da educação. Daí surgiram questões como: por que casos de assédio moral ainda são silenciados e não se lida com o problema e suas causas? Seria uma segunda violência sofrida pelo professor? Por que o adoecimento? E, em que lugar fica a subjetividade das vítimas que por ser algo subestimado, supõe-se, não há muita assistência nem alguma resolução mais concreta? Dessas questões veio a motivação necessária para a realização desta pesquisa e com ela espera-se poder respondê-las.

Com o desenvolvimento da pesquisa pretende-se colaborar com a área da ciência da saúde mental no trabalho ao investigar o assédio moral e as consequências psíquicas que dele podem decorrer. A revisão de literatura é vasta quando se fala de assédio moral no âmbito das empresas e das organizações privadas. Ao passo que ao se buscar na literatura o assédio moral

no contexto das instituições e órgãos públicos são poucos os estudos e pesquisas que dão conta de tal fenômeno nesse campo.

Nesse sentido este trabalho apresenta como relevância científica: o aporte aos estudos sobre assédio moral, uma vez que esta pesquisa buscará a compreensão desse fenômeno no serviço público, mais especificamente, no âmbito da educação estadual; a contribuição com os estudos acerca dos efeitos do assédio moral na saúde psíquica dos professores do ensino médio posto que visa identificar como se dá essa vivência, como o professor vítima dessa violência encara o ato que lhe ocorreu bem como os sentimentos resultantes deste; a complementação às pesquisas sobre assédio moral e seus efeitos na subjetividade e, por fim, a colaboração com a reflexão acerca dos impactos na subjetividade, pois verificará como o assédio moral pode favorecer o desenvolver de um adoecimento psíquico.

Acima foram descritas as relevâncias científicas, desta feita como relevâncias sociais desta pesquisa tem-se: contribuir com a elaboração de programas de saúde mental a respeito do assédio moral ao trazer as especificidades de tal evento no contexto do ensino público estadual no nível médio; auxiliar na elaboração de programas que contemplem a problemática do assédio moral; elaborar planos de ação e políticas que minimizem e busquem a redução do número de desse fenômeno cada vez mais incidente; almeja-se ainda subsidiar campanhas de conscientização a respeito do assédio moral e seus efeitos devastadores tanto para o ambiente de trabalho em que isso ocorre como para as vítimas; e por fim, espera-se com o desenvolvimento da pesquisa fundamentar políticas de liderança e gestão que visem a um ambiente de trabalho saudável e de qualidade.

A seguir, apresenta-se a revisão bibliográfica que além de nortear o trabalho dará a base teórica a ser utilizada para interpretar os dados que forem obtidos, bem como a metodologia a ser aplicada para possibilitar responder o problema ao qual esse estudo se destina bem como alcançar os objetivos propostos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A revisão de literatura constitui a base teórica com a qual buscaremos compreender o fenômeno do assédio moral. Nela são destrinchados, a partir do fundamento da teoria, os aspectos presentes no problema de pesquisa que, portanto, são seu cerne. Uma vez que essa pesquisa se destinará a responder de qual maneira o assédio moral no serviço público pode engendrar os casos de adoecimento psíquico em servidores. Para tal tarefa é imprescindível que esteja presente na revisão de literatura os seguintes tópicos: o trabalho e sua significação; trabalho e subjetividade; trabalho e saúde; saúde mental e trabalho sob a luz da psicodinâmica do trabalho; e, o assédio moral. Espera-se com isso, além da fundamentação teórica necessária, mostrar todo o caminho teórico feito até então como também apontar a base conceitual a ser utilizada para embasar a posterior análise dos dados.

2.1 O TRABALHO E SUA SIGNIFICAÇÃO

Num estudo em que o trabalho comparece como o ambiente em que se dá o desenrolar de um dado fenômeno, é essencial apresentá-lo como uma categoria conceitual presente na revisão.

Segundo Hannah Arendt (2003), importante pensadora do século XX, em sua obra “A condição humana” o trabalho seria um dos aspectos dessa condição humana. Para a autora o homem é um ser condicionado, no sentido de que tudo com que os homens tocam ou são tocados por eles viram condição de sua realidade (ARENDR, 2003).

Na obra supracitada, a autora se refere aos modos pelos os quais o homem se utiliza para garantir a sua sobrevivência, são condições responsáveis pela sustentação de sua existência. Estas condições se diversificam conforme o momento histórico. Assim, todos os homens são condicionados, inclusive aqueles que condicionam os outros, acabam por ser condicionados pelo movimento de condicionar. Portanto, é possível entender que a condição humana é aquilo que proporciona ao homem a sua existência com características de sua humanidade, como se fosse o que desse ao homem o ser homem, e o retirasse de sua condição animalesca.

Logo, o trabalho constituído de forma funcional é um dos fatores que visa contribuir com o homem em sua existência objetiva e subjetiva para constituir a sua condição humana pois é um dos aspectos que o humaniza, o humaniza como discorreremos abaixo porquanto é o principal responsável da sublimação das pulsões parciais o que o insere na civilização (CARVALHO, 2008). Segundo a autora o labor, o trabalho e a ação são atividades cruciais,

pois por meio delas “a vida foi dada ao homem na Terra” (ARENDDT, 2003), além de constituírem a condição humana simbolizam a vida *activa* (ARENDDT, 2003).

Como isso tem-se que o trabalho é um dos aspectos da vida *activa*, e como tal, é um dos elementos imprescindíveis que dão ao homem a essência de seu ser, lhe dá a sua humanidade por um movimento de condicionamento que é dialético em seu âmago, uma vez que o homem tanto é condicionante quanto é condicionado. Para a autora:

O trabalho é a atividade que corresponde ao artificialismo da existência humana, existência esta não necessariamente contida no eterno ciclo vital da espécie, e cuja mortalidade não é compensada por este último. O trabalho produz um mundo artificial de coisas nitidamente diferente de qualquer ambiente natural. Dentro de suas fronteiras, habita cada vida individual, embora esse mundo se destine a sobreviver e a transcender todas as vidas individuais. A condição humana do trabalho é mundanidade (ARENDDT, 2003, p.15).

O trabalho, por sua vez, é o responsável por promover no homem, a possibilidade de transformar sua própria essência, uma vez que a intervenção que se dá é dialética, pois muda natureza, o homem acompanha essa mudança. E isso se dá, por meio de sua atividade e capacidade de transformação a sua própria essência humana, pois o homem transforma o seu meio através do trabalho. O mundo natural toma novos contornos devido à atividade humana do trabalho (ARENDDT, 2003). Decorre daí a característica salutar do trabalho inclusive no papel de nossa constituição subjetiva, de nosso psiquismo (DARRIVA; SILVA, 2012). Se o trabalho dignifica o homem, o é em virtude de ser uma das atividades humanas que permitem ao homem tanto a transformação da natureza como a sua própria constituição.

Esta definição encontra amparo em Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) vez que para esses autores é pelo trabalho que o homem consegue dar um sentido a realidade que o cerca. Citam um exemplo da luz vermelha que sem sentido não é nada, mas pelo sentido conferido de forma diferenciada conforme a cultura e a história a qual a situa, a luz vermelha pode ser um semáforo, um indicativo de perigo ou outra coisa qualquer. Logo, o trabalho traz um significado e faz com o que o homem o internalize e o incorpore compondo o código simbólico o qual se traduz pela linguagem. Nesse sentido “é preciso que não apenas vários significados sejam construídos, mas também que eles mesmos modifiquem-se pelo exercício da ação dos homens [...]” (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004); e essa ação é, justamente, o trabalho. Os autores ainda complementam acerca da importância do trabalho para o homem, que aos grupos só é possível diferenciar-se bem como expressar-se por meio dessa atividade humana.

Hannah Arendt (2003) ainda faz uma distinção entre o privado e o social. De acordo com a autora, o privado localiza-se na esfera familiar e no sujeito consigo ao passo que o trabalho está no âmbito social assim como a política e outras instituições como a igreja; e embora estes se encontrem em outra esfera interferem na esfera privada tanto como sofrem efeitos desta porquanto estão dialeticamente envolvidos. Para Hannah Arendt, essa oposição encontra limites entre “a necessidade e a liberdade, entre a futilidade e a realização e, finalmente não é de forma alguma verdadeiro que somente o necessário, o fútil e o vergonhoso tenham seu lugar na esfera privada” (ARENDR, 2003, p.83). Isso porque como exposto anteriormente, relacionam-se entre si, pois, o trabalho ao fazer parte da esfera social impacta a esfera privada, de modo que da mesma forma em que há coisas que devem ser encobertas outras devem ser expostas ao público para adquirirem sua forma de existência (ARENDR, 2003).

Ao encontro da elaboração de Hannah Arendt sobre o trabalho, Matteo (2007) diz que este possibilita ao homem se inserir na civilização, pois pelo trabalho o homem disciplina-se ao ceder em sua arrogância primitiva e ao assimilar os valores da cultura, articulada ao trabalho. É tanto que o modo como este é tomado ao longo da história dita padrões de comportamento, dos valores e do pensamento vigentes, por exemplo, na Antiguidade o trabalho era visto como algo humilhante pois, prezava-se a reflexão e quem trabalhava tinha um lugar de menos valia pela sociedade, era considerado inferior. Ao contrário, com o advento dos efeitos das revoluções políticas do século XVIII como a Francesa e a Industrial, houve uma mudança de paradigma no modo de se enxergar o trabalho que nesse período passa a ser concebido como um meio de transformar a natureza, a sociedade e garantir ao homem sua liberdade, porém, tais revoluções impulsionaram o surgimento do capitalismo e essa liberdade cedeu lugar o controle do homem pelo trabalho, uma vez que aquele perde a detenção dos meios de produção e se torna mão de obra a ser explorada (MATTEO, 2007).

A psicanálise acrescenta a essa concepção do trabalho como primordial para a entrada do homem na civilização, a sua explicação. Segundo a psicanálise, com base nas formulações freudianas, o trabalho é a principal via de sublimação do desejo e das pulsões parciais e, por ser o responsável principal pela sublimação das pulsões faz com o que o homem, domado, seja submetido ao processo civilizatório (FREUD, 1930/1997). Haja vista que as pulsões se relacionam com uma sexualidade genital e, portanto, mais primitiva. Matteo (2007) a partir de elaborações dos textos culturais freudianos, aponta que por meio da sublimação o homem despende energia para a civilização e aqui reside o papel fundamental da função subjetiva do

trabalho como aquele quem faz uma associação visando transformar a capacidade da energia sexual inibida em algo que seja produtivo.

Além disso, Carvalho (2008) indica que segundo Freud, em o “Mal-Estar da Civilização” (1930/1997) o trabalho relaciona-se a felicidade, pois a busca desta corporifica o fundamento primordial da própria existência humana. No mesmo texto, Freud aponta três causas essenciais para a infelicidade: a finitude e o declínio do corpo humano; o mundo externo que por razão qualquer pode voltar-se contra nós e, por fim, os relacionamentos humanos e esta última, é para ele, a maior fonte de sofrimento. No bojo da discussão de se lidar com essa infelicidade, o trabalho aparece como uma das formas de o homem lidar com a infelicidade a partir de dois aspectos quais sejam: a sublimação e a necessidade (FREUD, 1930/1997). O trabalho, nesse sentido, é um modo de se lidar com a infelicidade, pois possibilita que as necessidades sejam satisfeitas e principalmente, por possibilitar a sublimação:

nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana. A possibilidade que essa técnica oferece de deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais sejam eles narcísicos, agressivos ou mesmo eróticos, para o trabalho profissional, e para os relacionamentos a eles vinculados, empresta-lhes um valor que de maneira alguma está em segundo plano quanto ao de que goza como algo indispensável à preservação e justificação da existência em sociedade. A atividade profissional constitui fonte de satisfação especial, se for livremente escolhida, isto é, se, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos persistentes ou constitucionalmente reforçados. [...] A grande maioria das pessoas trabalha sob a pressão da necessidade, e essa natural aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis (FREUD *apud* CARVALHO, 2008, p. 97).

O trabalho, portanto, é regido pela sublimação que permite uma possibilidade a partir da constituição subjetiva; pela via do desejo fundamentar uma escolha profissional em busca da satisfação ou felicidade como defende Freud (1930/1997). Entretanto, Freud apontou que cada vez menos se dá a devida importância que o trabalho apresenta inclusive para o funcionamento psíquico, sobretudo por essa possibilidade de sublimação do desejo e das pulsões libidinais e agressivas (CARVALHO, 2008). Daí, mais e mais pessoas ao invés de valorizar o trabalho e de lhe conceder o lugar que deve ter, não o reconhecem como um fator estruturante de modo que o colocam como uma necessidade para corresponder às pressões externas e sociais (DARRIBA; SILVA, 2012). Nesse sentido, o trabalho toma o lugar de mais um objeto de consumo, objeto de consumo que serve para se consumir outros objetos de consumo e nessa inversão do sentido do trabalho, se perde em sua função estruturante da constituição subjetiva de seu papel como fundamental na sublimação do desejo.

A intensificação desse movimento de desvalorização do trabalho, no sentido exposto acima, se dá nos dias atuais com a sociedade do conhecimento na qual o capitalismo regido por uma economia fundamentada no livre mercado e no Estado mínimo trouxe como consequências: o fenômeno da globalização; acentuou as pressões, bem como os movimentos de precarização do trabalho produzindo um enorme contingente de pessoas com acometimentos diversos, tanto físicos quanto psíquicos em função das relações de trabalho cada vez mais competitivas, das demandas desumanas e das exigências que os sujeitos se impõem para corresponder aos desígnios desse grande outro que é o meio social, cada vez mais invasivo e impositivo (CARVALHO, 2008).

Segundo o autor supracitado percorremos um período muito peculiar na história da humanidade caracterizado pela transição da sociedade industrial em que existia uma razoável estabilidade nas instituições, as quais asseguravam o seu capital por meio do controle da produtividade, ao passo que hoje se vive numa sociedade movida pela busca incessante do conhecimento inovador e que produz um movimento de incertezas e instabilidades em grau exacerbado, muitas vezes insuportável para muitos sujeitos (CARVALHO, 2008).

A singularidade de tal período reside em se utilizar de diversos modos, tais como pesquisas de satisfação, de qualidade, propagandas de produtos que fazem mais sucesso para se conhecer o desejo dos consumidores e assim, embasar a produção de mercadorias mais inovadoras conforme a demanda (BESSA; NERY; TERCI, 2003). Tal cenário gera uma busca irracional e desmedida nos sujeitos em sempre corresponder e alcançar essas inovações num consumismo desenfreado. Para Lacan (1991) hoje vivemos o imperativo do gozo ditado pelo mercado o que retira o sujeito da sua condição desejante e o lança nesse gozo por produtos de consumo numa tentativa nula de alcançar preencher um vazio resultante da falha processo sublimatório uma vez que o trabalho perde, por sua vez, seu papel de principal responsável pelo movimento da sublimação de se recortar um objeto pela via do desejo.

Nessas circunstâncias, o trabalho é retirado de seu lugar como aquele que possibilitava ao sujeito constituir seu projeto de vida e passa a fazer parte de um todo de experiências isoladas as quais impedem que os sujeitos construam narrativas sobre sua existência, e desse modo, compromete-se todo o movimento sublimatório (CARVALHO, 2008). O trabalho adquiriu essa nova função, qual seja a de ser mais um objeto a se consumir para que possibilite o consumo de outros objetos. Nesse sentido, ele tem perdido, justamente, sua verdadeira função, como um fator estruturante da constituição subjetiva responsável por possibilitar o movimento sublimatório.

Por isso, não é mais cabível tomá-lo como uma construção que demanda um sacrifício o qual poderia ser recompensado por algum reconhecimento, reconhecimento esse relacionado aos processos identitários possibilitados pelo trabalho (CARVALHO, 2008). Uma vez que é pelo trabalho que se persegue esse prazer desmedido e desarrazoado, que o coloca como mais um mero objeto de consumo, -- sua nova função --, e apenas mais uma fonte para garantir essa necessidade por consumir, e, portanto, para corresponder a esse imperativo de gozo conforme a tradição lacaniana explícita (CARVALHO, 2008).

Nesse sentido, à medida que o trabalho perde sua significação real e adentra como mais um mero objeto de consumo, também as relações do sujeito com sua atividade laboral tendem a ser impactadas, pois não há o valor que o trabalho deveria ter, tornando a relação do homem com o trabalho superficial, quando deveria ser salutar. Salienta-se no contexto em tela, como as relações nos ambientes de trabalho estão cada vez mais adoecidas, porquanto o trabalho tem sido tomado de modo adoecedor (CARVALHO, 2008). Uma vez que sai de cena o desejo também sai de cena o sujeito e não há nada dele ali naquele trabalho porque a demanda por inovação impede a presença de sua subjetividade.

Alia-se a isso, o ritmo acelerado que o mercado tem assumido, o qual demanda dos trabalhadores sem que se tenha algo deles envolvido no processo de produção. O trabalhador é alienado do que produz, de modo que não se reconheça em seu trabalho, o que pode sucumbir em adoecimentos, na competição, no estresse, nos conflitos no trabalho os quais descambam, muitas vezes, em situações de assédio moral, este contribui ainda mais com comprometimento da subjetividade favorecendo o surgimento de sofrimento psíquico (CARVALHO, 2008). Diante do exposto, é imprescindível discorrer sobre trabalho e subjetividade.

2.2 TRABALHO E SUBJETIVIDADE

A questão da subjetividade no trabalho foi por muito tempo negligenciada, ou seja, lançada a invisibilidade, pois como dito anteriormente importava mais a dimensão objetiva do trabalho no sentido da apreensão do homem em sua capacidade produtiva para fazê-lo produzir mais e, apenas, pautando-se na visão de que é o ser humano quem contribui para a produção de bens essenciais a civilização (SZNEALWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

No decorrer da história foram desenvolvidas as formas mais diversas de se controlar o trabalho humano e até, de se conceber o trabalho (SZNEALWAR; UCHIDA; LANCMAN,

2011). No modelo taylorista-fordista importava os aspectos físicos; e na atualidade foram agregados a esses aspectos a dimensão mental e cognitiva do trabalho também para os trabalhadores em geral, não somente os que representavam a classe gerencial que planeja, enquanto os trabalhadores eram meros executantes (SZNEALWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Tem-se no primeiro caso que a compreensão dos aspectos físicos e fisiológicos humanos serviu para medir o retorno que a produção poderia obter conforme o esforço humano empreendido e com isso estabelecer os parâmetros e as possibilidades para assegurar a produção a partir da mecânica humana à disposição (SZNEALWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). De acordo com os autores supracitados a virada acontece com a Segunda Guerra Mundial em que foi colocada na cena a inteligência humana entendida à época como “a capacidade do trabalhador de dar conta daquilo que as máquinas e os artefatos exigiriam dele e de garantir o funcionamento do sistema”. Concebeu-se assim, os contornos para o começo do reconhecimento das faculdades mentais, não só a inteligência como também o pensamento, a memória dentre outras as quais seriam úteis no processo produtivo tanto quanto as faculdades físicas (SZNEALWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

A exposição acima aponta que outrora, nos primórdios da administração científica, com os pressupostos tayloristas-fordistas, valorizava-se a dimensão objetiva do trabalho ao passo que com a segunda guerra mundial um novo olhar sobre as faculdades do trabalhador bem como, o trabalho em si possibilitou a entrada e o reconhecimento das faculdades mentais, passa-se a importar também, ou seja, é incluída, portanto, a dimensão subjetiva do trabalho.

Segundo Lancman e Uchida (2003) quando Taylor impulsionou a criação da Organização Científica do Trabalho (OCT) a partir de uma divisão entre o “modo operatório, os órgãos de concepção intelectual e execução e divisão do homem” (p. 79), visou, de certa maneira, graças ao controle dos corpos dos trabalhadores ao separá-lo de suas mentes, e a consequente exclusão da subjetividade. No início as regras, os modos de se fazer uma tarefa perpassando por como ela deveria ser realizada escapava do trabalhador pois, esta definição vinha dos gestores e dos cargos altos dentro da hierarquia das empresas e a isso se dá o nome de trabalho prescrito nomenclatura elaborada pela ergonomia francesa (SZNEALWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). Nesse sentido, o trabalhador era excluído de pensar até mesmo em como exerceria suas atividades visto que deveria apenas obedecer às ordens impostas sobre seu próprio fazer no trabalho.

Embora, Taylor (1995) com a racionalização do processo de trabalho, de certo modo, possibilitou a exclusão da subjetividade. É importante destacar que essa exclusão fora pregada e perpetrada nos níveis hierárquicos mais inferiores de uma empresa, pois, a subjetividade nos níveis mais altos possui lugar, é incentivada e valorizada. Uma vez que são os níveis mais elevados, os responsáveis por gerir a empresa e, por conseguinte, por pensar o trabalho, a produção, os produtos da empresa bem como os modos de produzi-los (LANCMAN; UCHIDA, 2003). Logo, cabe aos níveis mais baixos, operacionais, somente executar o trabalho prescrito pelos níveis mais altos o que é ratificado em: “a subjetividade dos trabalhadores é reafirmada pela necessidade de seu controle para que aquilo que foi traçado seja rigorosamente cumprido” (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 79). Desde este momento a subjetividade dos trabalhadores é encarada com suspeita, porque deve ser impedida, ao passo que a subjetividade dos gerentes, dos diretores é reconhecida (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Nesse ponto, retornar-se a questão do desejo e por ele, qual lugar dentro da organização do trabalho os sujeitos alcançam. A respeito do destino do desejo no trabalho, Dejourns e Abdoucheli (1994) pontuam que quanto elevada a posição na hierarquia das organizações, mais há espaço para o desejo, logo, para o sujeito. O desejo encerra duas possibilidades em que comparece, tanto no sentido do sujeito ter alcançado o lugar que almejava na empresa, um lugar de comando na hierarquia, quanto de nessa posição ele ter condições de poder exercer seu desejo em seu cotidiano de trabalho. Por outro lado, os autores afirmam que na base da hierarquia não se coloca a questão do sujeito, não há espaço para o sujeito, porque seu desejo é subtraído, e por isso é impedido de ser expresso.

Isso ocorre porque caso surgisse o desejo dos trabalhadores da base hierárquica entraria em conflito com o trabalho prescrito, ou seja, com as regras impostas do saber-fazer laboral que o trabalhador da base deve obedecer fielmente, regras estas elaboradas por quem está nos cargos altos da hierarquia (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994). Portanto, “é preciso fazê-lo calar, é preciso *“reprimir”o desejo, por medo que ele venha incomodar esse “comportamento” que contitui o modo cotidiano da operação*” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p. 40, grifo do autor).

Dejourns (2004) autor fundador da teoria Psicodinâmica do Trabalho a qual fundamenta este projeto expõe que no trabalho se dá o conflito entre o prescrito, ou seja, o trabalho pensado para que o trabalhador execute e o trabalho que é do sujeito vindo de sua criatividade, que é apanhado pelo real do trabalho. “Trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real” (p. 28), ainda que se tente anular a subjetividade isto não é possível, uma vez que no trabalho real

a subjetividade escapa ao controle da prescrição. Tal preenchimento é garantido por meio da subjetividade dos trabalhadores a qual toma forma pela sua criatividade. Ao que o autor aponta: “o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando se atém [...] à execução das prescrições” (p. 28). Assim, o percurso entre o trabalho prescrito e o real é o sujeito quem deve percorrer ao utilizar de si mesmo, ao se colocar na cena do seu trabalho e desse modo, descobrir qual caminho seguir. Ressaltamos que o real do trabalho tanto pode produzir algo positivo como negativo; o acidente de trabalho, por sua vez, e uma forma de escape da subjetividade controlada.

Enquanto a ergonomia desenvolveu os conceitos de trabalho prescrito e trabalho real, ao elaborar o que os diferencia (LANCMAN; UCHIDA, 2003), é Dejours (1993) quem, por sua vez, elaborou os conceitos de inteligência prática e sabedoria prática. Tais conceitos dizem além de um saber-fazer advindo do conhecimento prático informal e das experiências vivenciadas que contribuíram para que os sujeitos estejam desenvolvendo determinada atividade. São conceitos diferenciados, sobretudo por localizarem-se no corpo é uma sabedoria prática gestada desde e com a vivência corporal (LANCMAN; UCHIDA, 2003). O problema é quando os sujeitos são impedidos de colocar em seu trabalho essas vivências; deparam-se com o real do trabalho.

Segundo Dejours (2004) o real comparece ao sujeito pelo fracasso, pela sua resistência ao prescrito, à técnica, aos procedimentos estabelecidos, o que pode ocorrer pelo escape da subjetividade, posto que é algo que não se domestica. E, para lidar com esse real, sempre sofrido, é preciso se colocar, usar de sua criatividade e, portanto, sua subjetividade. Nesse sentido, afirma que desde a origem da experiência da resistência às instituições é sempre o corpo o envolvido para se buscar experimentações e novas técnicas e práticas para se conseguir sublimar esse real do trabalho, e para tanto, não é somente pela cognição que o sujeito apreende e vivencia situações cotidianas posto que o trabalho intelectual não pode ser reduzido a esta; há também um corpo que atua e que está pronto para expressar as insatisfações e satisfações não ditas, sendo este uma forma de linguagem e expressão de subjetividade (DEJOURS, 2004). Uma vez que o sofrimento do trabalhar perpassa a dimensão corporal para que seja mais que sentido, é vivido no real do corpo. O autor elucida:

Entre a subjetividade e o sujeito, a diferença consiste na insistência sobre a singularidade não somente no plano de uma afetividade, mas, também, no de um vir-a-ser ou até mesmo de um destino, com implicações no registro da saúde e da patologia mental, fundamentalmente interrompidas neste corpo e no seu porvir na experiência do trabalhar (DEJOURS, 2004, p. 29).

Aqui quando se fala em corpo, é o corpo para além do biológico, mas se fala do corpo subjetivo formado pelo afeto, constituído pelo desejo e banhado pelo erotismo que funda nosso psiquismo e, portanto, nossa vivência corporal. Trata-se do corpo que em psicanálise denomina-se corpo erógeno e, que, para Dejours (2004) é o corpo produto da experiência mais íntima de si e da convocação do outro a partir do trabalhar. O que está em foco é este corpo subjetivo e é ele que tem que estar no trabalho, retirá-lo da cena ao impedir a subjetividade é dar lugar a adoecimentos físicos e psíquicos.

Como a época atual é marcada pelos processos de flexibilização do trabalho imposta pela nova ordem econômica neoliberal, que tem como consequência o processo da precarização do trabalho, a qual promove uma série de perdas de conquistas trabalhistas impactando na subjetividade dos trabalhadores (LANCMAN; UCHIDA, 2003). A flexibilização e a precarização dos vínculos de trabalho que acompanha os preceitos do neoliberalismo faz como uma de suas consequências seja as perdas de conquistas trabalhistas, fruto das lutas de movimentos sociais ligados a pautas de políticas sociais em geral e em particular as de saúde, incluindo saúde do trabalhador, buscando com isso aspectos psicossociais e subjetivos relacionados ao trabalhador e ao trabalho.

Hoje vivemos na era do conhecimento e esta etapa história é denominada por estudiosos da administração científica como a era do conhecimento, que tem por característica a demanda constante pela inovação. Esses imperativos trazem em si a ideia da inconstância e da instabilidade, o que traz consequências como a mudança do perfil dos trabalhadores que necessitam estar de prontidão e “atenados”, como dito nos “jargões empresariais” para captar o que pode ser introduzido no seu trabalho como algo a agregar valor ao produto final. Portanto, o trabalhador está constantemente sendo desafiado a entregar mais da sua capacidade produtiva o que se torna um fator decisivo para a sua empregabilidade (LANCMAN; UCHIDA, 2003). Nessa era do conhecimento, a demanda pela inovação, constante, retira mais uma vez o sujeito da cena de seu trabalho, pois ainda que se busque sua inteligência ele tem que corresponder aos anseios e desejos da grande massa consumidora que muitas vezes pode não corresponder aos seus próprios, levando-o a ser alienado mais uma vez (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

As relações de trabalho nessa era tornam-se ainda mais competitivas e modos de conflitos são reeditados em concomitância com outros que surgem afetando a saúde integral do sujeito e em particular o adoecimento psíquico. Desta feita, nega-se no ponto em que é essencial discutir a questão central que além de central para a psicodinâmica do trabalho é ponto onde

se localiza os efeitos do assédio moral, todo o quadro acima exposto da retirada da subjetividade impacta profundamente não só o trabalhador, individualmente, mas as relações de trabalho competitivas também são afetadas o que pode causar outros tipos de conflitos e interferir na saúde mental dos trabalhadores (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

O trabalho enquanto parte exterior ao sujeito, seu corpo e às relações sociais, pode se configurar tanto como uma fonte de prazer, tanto quanto uma fonte de sofrimento, basta que as condições externas sejam capazes de satisfazer os desejos inconscientes ou não (MENDES, 1995). Com relação a essa possibilidade de satisfação e sua interação com o trabalho Freud (1974, p. 630) completa:

A atividade profissional constitui fonte de satisfação, se for livremente escolhida, isto é, por meio da sublimação tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos pulsionais persistentes ou constitucionalmente reformados. No entanto, como caminho para a felicidade, o trabalho não é altamente prezado pelos homens. Não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas só trabalha sob pressão da necessidade, e esta aversão humana ao trabalho, suscita problemas sociais extremamente difíceis.

Freud previu o que discorremos no tópico anterior sobre a perda da função do trabalho como constitutivo e estruturante da subjetividade e, logo, da nossa condição desejante. Sem desejo só há gozo, uma busca incessante por satisfação sem que haja um objeto que possibilite essa experiência que o desejo viabiliza de satisfação/insatisfação o que nos constitui enquanto seres da falta, do furo e não da totalidade, por isso, o valor do trabalho pois, pelo movimento sublimatório que o trabalho proporciona é possível recortarmos um objeto que entra no circuito pulsional pelo desejo (LACAN, 1991). Sem isso, vemos cada vez mais os casos de adoecimento e sofrimento relacionados ao trabalho como também o aumento dos casos de assédio moral no trabalho, da violência no trabalho, exemplo de problema social citado por Freud, haja visto que como dito anteriormente no capítulo o assédio moral no trabalho atualmente, é um problema de saúde pública mundial.

Para uma compreensão mais detalhada sobre a temática de saúde mental e trabalho, desenvolveremos antes desse tópico, uma breve discussão sobre saúde e trabalho; então seguiremos para o próximo tópico com o objetivo de detalhar e ainda, refletir sobre o tema na atualidade.

2.4 SAÚDE MENTAL E TRABALHO A PARTIR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A saúde mental e trabalho, anteriormente, tomada como um tema de pesquisa, hoje, já adquire alcance de uma área do conhecimento científico, ou seja, uma ciência e como tal, possui uma ampla diversidade de objetos de estudos (CODO; SORATTO; VASQUEZ-MENEZES, 2004). A saúde mental e trabalho é o campo que investiga os nexos entre os sintomas de origem mental com as condições das organizações de trabalho, o que se vive cotidianamente no trabalho bem como as relações entre a subjetividade e a saúde mental (TITTONI; NARDI, 2008).

Segundo Glina e outros (2001) mesmo com a alta predominância de acometimentos psíquicos na classe trabalhadora que são associados a situações do trabalho é comum o não reconhecimento dessa relação por parte da perícia competente que atende o trabalhador. Segundo as autoras isso se dá em parte pelas características desses acometimentos os quais levam a somatizações no corpo e por isso são confundidos com sintomas fisiológicos, que muitas vezes aparecem objetificados no corpo; de outra parte a relação a ser feita com os distúrbios psíquicos apresentados e o trabalho é de uma grande complexidade e demanda um olhar mais atento, posto que também envolve a responsabilidade do clínico avaliador em fazer esse tipo de associação entre o trabalho como causa de adoecimento psíquico. Ignora-se os efeitos que a organização do trabalho exerce sobre o sujeito trabalhador:

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (DEJOURS apud MENDES, 1995, p. 34).

Portanto, como dito anteriormente, outras podem ser as chaves para a compreensão do adoecimento psíquico. Podemos tomar a saúde ocupacional e as ciências do comportamento como exemplo disso, uma vez que estas buscam entender a saúde mental dos trabalhadores de forma a considerar o indivíduo, havendo pouca ou nenhuma reflexão sobre a relação do sujeito com a organização do trabalho em si, suas condições e as possibilidades que restam ao sujeito nessa interação (JOB, 2003). Outro ponto dificultador encontra lugar na saúde mental ocupacional e também nas ciências do comportamento, pois buscam a origem dos problemas de saúde mental dos trabalhadores no campo individual o que faz com que o trabalho, suas condições e sua organização não passem de um pano de fundo para os acometimentos, principalmente, os de ordem psíquica (SATO; BERNARDO, 2005). Sob esse aspecto fica comum a visão de se culpabilizar o trabalhador pelo próprio sofrimento uma vez que retira a responsabilidade e a análise da forma como se organiza o trabalho, de como se intervém no

ambiente de trabalho e de como esses aspectos podem afetar a subjetividade o que favorece o desenvolvimento de adoecimentos psíquicos (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

A fim de explicar tais relações, entre a saúde mental e o trabalho, existem alguns modelos teóricos que dão conta dessa tarefa, dentre eles optamos por nos referenciar pelos estudos e teorias sobre estresse e trabalho e a psicodinâmica do trabalho assim denominada, por seu fundador Christophe Dejours (GLINA, et al., 2001). A Psicodinâmica do Trabalho é representada e embasada pelos estudos de Christophe Dejours, psiquiatra e psicanalista francês tendo iniciado seu percurso na psicopatologia do trabalho, constituídos desde a década de 1980 com influência teórica vinda da psicanálise, da ergonomia e da sociologia do trabalho (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

A psicodinâmica compreende o homem, como sujeito dividido entre conflitos intrapsíquicos, porém, ressalta que este sujeito pode ser constituído fora da relação com o outro, pois entende que o reconhecimento é primordial para dar um sentido subjetivo no trabalho já que o reconhecimento pode transformar o sofrimento em prazer (DEJOURS, 2004). Desse modo, presume que o trabalho é constituinte e, portanto, exerce um papel central nos processos de subjetivação (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Segundo Mendes (2007) a psicodinâmica examina os sujeitos, inicialmente, a partir de uma dimensão sociopsíquica, buscando também, a compreensão das vivências subjetivas presentes no processo saúde-doença. Partindo desse referencial tem-se como aspectos de análise não somente dos aspectos objetivos e observáveis do trabalho, mas ressalta também o sujeito com história, com um passado singular que lhe confere aspectos próprios e únicos. Nesse ponto, Dejours (2003) busca a psicanálise para a compreensão dessas vivências, utilizando de conceitos como mecanismos de defesa na mediação do sofrimento. Entretanto não se pretende uma análise que tenda unicamente nem para as condições objetivas e nem para as subjetivas, o que levaria a um reducionismo e determinismo que impede a contextualização do sujeito e do trabalho.

Tem como caminho, seguir às vivências subjetivas e assim, entender o processo saúde-doença, os mecanismos de defesa e de mediação do sofrimento, bem como apreender também o prazer e o sofrimento, de modo que se contemple e se faça uma análise global do sujeito sem supervalorizar uma dimensão em detrimento de outra, como por exemplo, pautar a análise apenas na dimensão subjetiva sem um olhar sobre a dimensão física, herança da psicanálise à psicodinâmica do trabalho (MENDES, 2007).

O exposto acima é elucidado por Lhuilier (2011, p. 40) “a referência à teoria psicanalítica desloca o campo de análise, mantendo, no entanto, a centralidade do conflito entre a organização da personalidade e a organização do trabalho”. Nesta perspectiva o trabalho é entendido como fundamental na constituição do sujeito é tido como um regulador privilegiado e talvez, o único que faça uma mediação de uma ponta, que contém a relação entre o inconsciente e o contexto social e, de outra ponta, traz a relação entre a lógica singular e a lógica coletiva (LHUILIER, 2011). A psicanálise, então, soma à teoria a questão da importância dos conflitos, especificamente, o conflito na organização do trabalho para a constituição subjetiva. Soma ainda quando pensamos na questão do sofrimento, uma vez que Freud (1930/1974) entende o sofrimento como uma ameaça ao sujeito que se desenvolve em: a do próprio corpo, no mundo externo e, nos relacionamentos interpessoais. Nessa perspectiva, o sofrimento não surge do exterior, ao contrário, é gestado mediante as relações que o sujeito possui com a realidade para além de si.

Conforme os preceitos da psicodinâmica do trabalho a constituição subjetiva pode possibilitar a sublimação pela criatividade, enquanto o sofrimento psíquico estaria relacionado ao trabalho prescrito, padronizado, rotineiro e repetitivo. Sendo esses aspectos que não estão em consonância com as características do trabalho humano que tanto operacionaliza quanto cria e planeja. Portanto, a psicodinâmica apresenta um olhar sobre o trabalho que o retorna ao lugar primordial que possui na constituição subjetiva por possibilitar a sublimação pela criatividade, do sofrimento advindo do exercer o trabalho apenas, prescritivamente (LANCMAN; SZNELWAR, 2008).

A subjetividade no trabalho faz com que do encontro com o real dessa atividade, encontro esse sempre com o fracasso e sempre sofrido, se possa ter uma nova perspectiva (DEJOURS, 2004). Essa é uma das questões centrais, ou seja, esse encontro com real e a importância da subjetividade a qual comparece com a subjetividade para transformar a dor do trabalhar em prazer (DEJOURS, 2004). Outra questão central sobre a qual essa teoria debruça-se é a questão da saúde e dos processos de adoecimentos no trabalho que é uma questão comum entre as ciências do trabalho (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

De acordo com premissa de Dejours a saúde seria uma construção, uma busca, um ideal possível de ser adquirido, porém, jamais totalmente alcançado (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). E, portanto, “desenvolver a saúde é desenvolver um patrimônio fundado num corpo-sujeito dentro das incertezas e buscas de continuidade, moderada por desafios constantes” (DEJOURS, 2009). Aqui é salutar discutir a questão da relação sofrimento-prazer

relacionada ao trabalho, cerne da psicodinâmica do trabalho que busca enfatizar a racionalidade pática com o trabalhar (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). Segundo os autores, o que a teoria tenta evidenciar são as experiências dos sujeitos em seu trabalho e a relação com o corpo e a mente porquanto o sofrimento no trabalho torna-se evidente quando não for mais possível transformar o trabalho em prazer por meio do cumprimento de suas atividades a ser reconhecidas pelos colegas de trabalho como belas. Tal fato alicerça-se na seguinte fala de Dejours citado por Sznelwar, Uchida e Lancman (2011, p. 15):

O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho é bloqueada, [...]. Quando um trabalhador utilizou tudo o que dispunha de saber e poder sobre a organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar a tarefa, isto é, quando esgotou os meios de defesa contra o constrangimento físico. Não é tanto a importância dos constrangimentos mentais e psíquicos do trabalho que faz aparecer o sofrimento [...] quanto a impossibilidade de toda a evolução em direção ao alívio. A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca a entrada do sofrimento.

A criatividade é essencial para auxiliar o trabalhador diante de situações nas quais os desafios comparecem. Nesse sentido, é o meio pelo qual o trabalhador dispõe para acessar os recursos necessários para a resolução de tais desafios ou até mesmo para que ele consiga transformar o trabalho, maçante, penoso em algo que lhe dê algum prazer. Para tanto, é preciso que o trabalho demande do trabalhador o uso de sua subjetividade ou, que a ele seja permitido o uso de sua criatividade (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). Trabalhos burocráticos, por exemplo, como no âmbito do serviço público, a criatividade muitas vezes não encontra lugar o que pode causar sofrimento nos servidores públicos (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Há dois destinos pelos quais o sofrimento atravessa, são eles: o sofrimento patogênico e o sofrimento criativo (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). Este se refere ao sofrimento de se empregar a criatividade para transformar a atividade do trabalho em algo prazeroso, ou seja, numa experiência estruturante, enquanto aquele diz respeito a doença que comparece quando as defesas que o trabalhador cria para lidar com seu trabalho deixam de cumprir sua função, isto é, quando lançam mão de mecanismos de defesa tanto se o trabalho for individual ou em grupo. Assim, a patologia se apresenta quando se quebra o equilíbrio, de modo que o sofrimento passa a não ser mais contornável (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Ressalta-se que para a criatividade ser reconhecida no trabalho executado é necessário o olhar do outro, por isso, a importância que a psicodinâmica concede ao coletivo, ao social, pois é pelo olhar vindo desse outro que o trabalhador consegue reconhecer a si mesmo naquilo que desenvolveu e, portanto, lhe é possível sublimar o trabalho e viver essa experiência

estruturante, mas com o alerta que é sempre o fazer a receber o julgamento e não o ser e esse julgamento deve se dar a partir de dois critérios a beleza e a utilidade (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Isso porque segundo a Psicodinâmica do Trabalho, se o sofrimento é individual a sua solução reside no âmbito coletivo, uma vez que para a teoria um dos conceitos fundamentais psicanalíticos que fora apropriado é a angústia a qual tem sua gênese na infância e encontra uma forma de vazão e sublimação com o trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2003). Mas para tanto, é preciso que o trabalho se constitua num espaço coletivo tal que possibilite isso, desse modo é primordial que nesse espaço público, o trabalho, seja um “espaço de circulação da palavra coletiva” posto que a construção desse espaço coletivo perpassa obrigatoriamente pelo aprendizado da escuta e da fala (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Dejours (1999) entende que o julgamento dos pares, ou seja, dos colegas, da chefia imediata, dos clientes e etc, pode ser severo e demasiadamente crítico, contudo, ao se passar por esse escrutínio o trabalhador pode sair fortalecido e sentindo-se reconhecido, pois mesmo recebido críticas se trabalho pode ter sido reconhecido como belo e útil. O primeiro por ter sido encontrado as marcas de sua criatividade, isto é, de se reconhecer no trabalho realizado, no que produziu, e por ter seguido as prescrições dando lugar a sua subjetividade e o segundo pela utilidade do produto desenvolvido (LANCMAN; UCHIDA, 2003). Esse reconhecimento é essencial porquanto é estruturante da identidade a qual se constitui a partir das relações sociais encampadas no trabalho, “somente depois de reconhecida a qualidade de meu trabalho é que posso, em um momento posterior, repatriar esse reconhecimento para o registro da identidade” (DEJOURS, 1999, p. 21). O trabalho é, portanto, um contexto especial para garantir a constituição da identidade pessoal.

No entanto, algumas dificuldades, se interpõem nesse caminho, principalmente nos dias hoje em que as relações no trabalho são profundamente marcadas pela competitividade. Como para que o reconhecimento ocorra, é necessário que o trabalho seja um ambiente de cooperação e solidariedade no sentido de haver confiança no que os outros produzem (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). De acordo com Heloani e Capitão (2003, p. 104) nos ambientes de trabalho frequentemente, “encontra-se pessoas isoladas, esquizóides, que olham o colega como alguém não confiável, não só pelo fato do que o outro realmente é, mas, muito mais, pelo que representa: sofrimento e dor”. E isso se dá porque foram instituídos meios cada vez mais sofisticados para intensificar a concorrência como também a competição. Assim,

esse ambiente de cooperação e solidariedade tornou-se quase que de uma ordem utópica (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Esses autores elucidam que as ameaças implícitas de perda de emprego ou de algum tipo de promoção vão minando a confiança dos colegas uns com os outros e que a confiança é dificilmente construída, mas facilmente destruída e daí o reconhecimento tão necessário para a constituição da identidade e para a saúde psíquica dos trabalhadores fica comprometido (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). E como consequência desse quadro, abre-se a possibilidade para que sejam cometidas no ambiente de trabalho as mais diversas formas de perversão, e neste contexto se apresentam várias formas de assédio, caracterizadas pela invisibilidade e por serem dirigidas às pessoas de modo individual (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). Nesse sentido, depreende-se que enquanto no reconhecimento, para que alcance seu papel estruturante, é o produto o receptor do julgamento, no assédio é o sujeito que é julgado. E isso, pode causar uma série de consequências psíquicas. Abaixo discutir-se-á o assédio moral e seus efeitos.

2.6 O SISTEMA EDUCACIONAL BRASILEIRO E ESTADUAL

A atual estrutura bem como a organização do sistema educacional no Brasil é regido pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) de n.º 9.394/96 a qual se articula com as diretrizes presentes na Constituição Federal de 1988 e nas Emendas Constitucionais subsequentes em vigor (BRASIL, 2016). Antes de adentrarmos na organização vigente do sistema educacional brasileiro, faremos um percurso histórico que julgamos necessário para o entendimento da temática proposta. Em um breve percurso histórico. Na época do governo de Getúlio Vargas, em 1930, ano em que fora criado, o Ministério da Educação (MEC) denominava-se Ministério dos Negócios da Educação e Saúde Pública (BRASIL, 2016).

No ano de 1953 foi criada a sigla MEC para designar o Ministério da Educação e Cultura, num momento em que a Saúde adquiriu autonomia e fora assumida como uma pasta única, ou seja, saúde e educação foram descentralizadas e não mais tratadas conjuntamente de modo centralizado uma vez que cada uma dessas pastas apresenta características e interesses próprios (BRASIL, 2016).

Ainda sobre a história da educação é importante ressaltar:

Em 1960, o sistema educacional brasileiro concentrava-se nas diretrizes do Ministério da Educação e Cultura (MEC) o qual regia a educação em todo o país. Nesse sentido, a educação

seguia um modelo centralizado no poder executivo federal representado por tal ministério, pelo qual as esferas estatais e municipais não apresentavam autonomia alguma no que tangia a questões educacionais. Tal quadro se modifica, com a aprovação da primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), em 1961, que promoveu a redução do poder centralizador do ministério o que concedeu autonomia a estados e municípios (BRASIL, 2016).

Outro fato importante foi a reforma universitária de 1968 a qual gerou como resultado a unificação do ensino, num modelo organizacional único, das universidades públicas e privadas. Já, em 1972, com uma nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), que instituiu a obrigatoriedade do ensino na faixa etária dos 7 aos 14 anos (BRASIL, 2016).

Com a criação do Ministério da Cultura em 1985, ocorreu a separação das pastas da cultura e da educação. No entanto, apenas em 1995 o Ministério da Educação foi alçado à instituição que passaria a cuidar e a ser responsável somente pelos interesses da educação. No ano subsequente, em 1996, foi elaborada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) nº 9.394/96 citada no início deste tópico a qual viabilizou algumas mudanças como a inclusão da educação infantil composta por creche e pré-escola e, regulamenta o sistema educacional até os dias atuais.

Segundo, o art. 21 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n.º 9.394/96), a educação escolar compõe-se de: educação básica organizada em educação infantil, ensino fundamental e ensino médio e, pelo ensino superior. Cada um desses constituintes, base do sistema educacional, apresentam características próprias bem como objetivos que os definem (BRASIL, 2016). Vale ressaltar que, neste estudo o recorte foi feito com sujeitos do ensino médio da rede pública estadual. Assim, nessa caracterização, aprofundar-nos-emos nas características dessa fase da educação básica, reconhecida por ser marcada, notoriamente, pela escolha profissional.

A educação básica, desde o ensino infantil com a creche e a pré-escola destina-se a desenvolver o educando, estimular o desenvolvimento da inteligência da criança de zero até seis anos de idade e, ainda, seus aspectos físicos, como também fornecer um ambiente para a socialização dessa criança, seu aspecto intelectual, psicológico, e o estímulo concedido a esses aspectos tem caráter complementar a atuação junto às crianças exercida pela família e pela comunidade (art.29). Dentre a educação básica, seu principal objetivo é garantir aos alunos a formação pautada na no exercício da cidadania, dado que se encontra no art. 22 da lei supracitada (BRASIL, 2016).

O próximo estágio da educação básica é o ensino fundamental cuja finalidade primordial é a constituição básica do sujeito cidadão, se estende por nove anos, tem caráter obrigatório e é

gratuito no ensino público e a criança adentra nessa modalidade de ensino a partir dos sete anos de idade (BRASIL, 2016).

O ensino médio é o estágio final da educação básica e visa à consolidação e o aprofundamento dos objetivos quanto a formação cidadã iniciada no ensino fundamental. Tem uma duração de quatro anos e o aluno ingressa normalmente com quinze anos de idade e, também apresenta o caráter obrigatório e gratuito, quando na rede pública, do ensino fundamental (BRASIL, 2016). Pela lei, nesse nível da educação básica não há instituídas a matrícula obrigatória e a gratuidade. Entretanto, a Constituição Federal de 1988, postula a extensão gradativa tanto da obrigatoriedade quanto da gratuidade (BRASIL, 2016). Segundo, o art. 35 da LDB 9394 (BRASIL, 1996) o ensino médio apresenta como finalidade:

I - a consolidação e o aprofundamento dos conhecimentos adquiridos no ensino fundamental, possibilitando o prosseguimento de estudos;

II - a preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando, para continuar aprendendo, de modo a ser capaz de se adaptar com flexibilidade a novas condições de ocupação ou aperfeiçoamento posteriores;

III - o aprimoramento do educando como pessoa humana, incluindo a formação ética e o desenvolvimento da autonomia intelectual e do pensamento crítico;

IV - a compreensão dos fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos, relacionando a teoria com a prática, no ensino de cada disciplina.

A meta de cada escola de ensino médio é fornecer ao aluno acesso à base comum nacional e à parte diversificada, a qual incluem as características regionais da sociedade, da cultura, da economia e do cotidiano do aluno.

Uma observação importante a ser feita a respeito do ensino médio é que se trata de um estágio em que o aluno prepara-se para se inserir na próxima modalidade de ensino, o superior. É, já no ensino médio que os alunos, costumeiramente, fazem sua escolha profissional para definir qual carreira profissional seguirão, a partir do curso escolhido para se graduarem no ensino superior e antes, terem prestado o vestibular o qual assume uma face quase de ultrapassagem da adolescência para a vida adulta (KUENZER, 2011). E, neste momento o jovem tem que conciliar as expectativas da família e a suas próprias, seu gosto pessoal, suas ap além disso é influenciado pela situação do mercado de trabalho, da economia, da cultura, da situação socioeconômica do família e do país (KUENZER, 2011). Essa fase, difícil para muitos jovens é afirmada por:

Alunos de escolas públicas ou privadas, sem distinção, se deparam com o momento de definir sua profissão, embora a escolha faça parte de um processo que não ocorre instantaneamente,

pode constituir-se em um dilema na vida de muitos jovens, que geralmente passam por isto sem assistência, pela falta de oportunidade em contar com um serviço permanente de orientação profissional. Muitos outros jovens passam por este momento sem maiores dificuldades, mesmo porque, muitas vezes, não têm opção e são obrigados a se lançarem no mercado de trabalho para sobreviver, já outros por razões variadas precisam de maior atenção (KUENZER, 2011, p. 1).

Nesse sentido, entendemos que o período em que o aluno cursa o ensino médio é um momento estressante para muitos, enquanto alguns alunos já têm definido qual caminho profissional seguir e ainda, outros podem se encontrar confusos e até pressionados para que façam escolha tão primordial de forma imediata, pressionados pela família e por si próprio. Daí decorre a importância do profissional educador que lida diretamente com alunos nesse estágio da educação, para apoiá-los, dá-lhes suporte, pois, ora, é um momento de um dilema para muitos por isso, até a necessidade de uma formação diferenciada para lidar com esses alunos.

Kuenzer (2011, p. 683) afirma que na formação do professor do ensino médio devem estar presentes de forma articulada, conhecimento sobre “o mundo do trabalho, conhecimentos científico-tecnológicos sobre a área ser ensinada, conhecimentos pedagógicos, formação em pesquisa e experiência no trabalho docente”. E, valorizar projetos pedagógicos que busquem alcançar esse aluno, tornar a escola mais atrativa, alternativas aos projetos hegemônicos vigentes (KUENZER, 2011).

Na educação superior representa um salto por assim dizer, porque se incentiva a criação cultural, bem como do pensamento científico e reflexivo, graças ao estímulo à pesquisa almejando o desenvolvimento da ciência da ciência e da tecnologia como da disseminação da cultura o que possibilita uma maior compreensão do homem acerca de seu meio. Compõe-se da graduação e das sequências à graduação como a pós graduação e a extensão. O acesso a essa etapa se dá comumente aos dezoito anos de idade e duração depende conforme a duração do curso escolhido e de sua complexidade (BRASIL, 1996).

Além das modalidades acima apresentadas tem-se ainda a educação especial para alunos portadores de necessidades especiais; educação de jovens e adultos que não tiveram acesso na idade apropriada e, a educação profissional, também está presente o ensino bilíngue em comunidades indígenas (art. 78) da referida lei (BRASIL, 1996).

O presente estudo visa pesquisar o fenômeno do assédio moral, os impactos na subjetividade e o adoecimento psíquico no formato de estudo de caso realizado com três professores do

ensino médio do estado do Espírito Santo. Sendo assim para efeitos didáticos e de organização da discussão iniciaremos com uma caracterização do Sistema Educacional do referido Estado.

Como não encontramos na literatura em artigos e livros a respeito da estrutura organizacional do ensino no estado do Espírito Santo, desta feita, recorreremos à legislação e normas da educação elaboradas pela Secretaria de Estado da Educação (SEDU).

A partir do ano de 1961 com a instituição da primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) ocorreu a descentralização do sistema educacional do governo federal, o que concedeu autonomia aos estados e municípios. Nesse sentido, cada estado e município elabora um regimento com as diretrizes, normas, organização e estrutura de como pensam e desta feita, planejam o ensino considerando-se as particularidades regionais quais sejam, as práticas culturais, a história local, dentre outros. Assim, segundo o Regimento Comum das Escolas do Poder Estadual de Ensino do Espírito Santo (ESPÍRITO SANTO, 2010) a educação estadual segue os preceitos definidos nos artigos:

Art. 6º A educação na rede pública estadual é inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana e tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando no preparo para o exercício da cidadania e na qualificação para o trabalho.

Art. 7º A unidade de ensino tem por objetivo implementar e acompanhar a execução da Proposta Pedagógica, elaborada com todos os segmentos da comunidade escolar, em observância aos princípios democráticos e submetida à aprovação da Supervisão Pedagógica da Superintendência Regional de Educação.

Art. 8º O ensino nas unidades da rede pública estadual é ministrado com base nos seguintes princípios:

- I - igualdade de condições para acesso e permanência na unidade de ensino;
- II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber;
- III - pluralismo de ideias de concepções pedagógicas;
- IV - respeito à liberdade e apreço à tolerância;
- V - gestão democrática e participativa;
- VI - valorização do profissional da educação;
- VII - garantia do padrão de qualidade;
- VIII - valorização da experiência extraescolar;
- IX - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais;
- X - reconhecimento e respeito às culturas da comunidade local;
- XI - reconhecimento e valorização das múltiplas inteligências (ESPÍRITO, 2010, p. 11).

E quanto aos objetivos:

Art. 9º Os objetivos do ensino devem convergir para os fins mais amplos da educação nacional, expressos na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDBEN.

Art. 10 A unidade de ensino, em conformidade com a sua organização, pode ofertar:

- I - Ensino Fundamental e Médio;
- II - Educação de Jovens e Adultos – EJA – nas etapas fundamental e médio; e/ou
- III - Educação Profissional Técnica de nível médio na forma integrada, concomitante e subsequente (ESPÍRITO SANTO, 2010, p. 12).

Já, a respeito da organização:

Art. 27 A organização das unidades de ensino da rede pública estadual deve atender às necessidades socioeducacionais e outras dos educandos com estrutura física adequada, recursos material e humano, nas diferentes faixas etárias, etapas, níveis de ensino, modalidades e curso, podendo funcionar nos turnos diurnos (matutino e vespertino) e noturno.

Art. 28 A oferta de curso no turno noturno deve ser organizada de forma adequada às condições do educando, observado o cumprimento da carga horária mínima exigida e obedecidas as orientações da Secretaria de Estado da Educação.

Art. 29 A unidade de ensino deve observar o limite máximo de educandos, para estabelecer a organização de turma ou classe, observando a legislação vigente, como também a metragem da sala de aula.

Art. 30 O espaço físico deve atender aos preceitos higiênico, pedagógico e de segurança, em conformidade com: I - a proposta pedagógica da unidade de ensino;

II - a condição que favoreça o acesso do educando com necessidade educacional especial;

III - o favorecimento à plena execução dos programas de ensino;

IV - a adequação do mobiliário ao nível de desenvolvimento físico do educando;

V - as condições satisfatórias de localização.

Art. 31 A duração da hora/aula é de 60 (sessenta) minutos para os turnos diurno e noturno.

Art. 32 Na organização administrativa, técnica e pedagógica deve ser preservada a flexibilidade necessária para o bom funcionamento da unidade de ensino e garantida a participação de toda a comunidade escolar na tomada de decisão, no acompanhamento e na avaliação do processo ensino-aprendizagem.

Art. 33 A organização técnica, pedagógica e administrativa da unidade de ensino abrange:

I - órgãos colegiados;

II - direção;

III - gestão pedagógica;

IV - gestão educacional;

V - coordenação escolar;

VI - corpo docente;

VII - corpo discente;

VIII - serviço de secretaria escolar;

IX - serviços complementares de apoio pedagógico.

Parágrafo único. A unidade de ensino conta também com serviço de apoio operacional executado por servente, merendeira, vigilante e auxiliar de serviço geral, tendo como função dar suporte ao conjunto de ações complementares de natureza administrativa (ESPÍRITO SANTO, 2010, p. 17).

2.5 O ASSÉDIO MORAL

No tópico anterior foi exposto o quanto as formas como as organizações estão constituídas as tornam lugares propícios ao surgimento de violências encarnadas por diversas formas de perversões dentre elas o chamado assédio moral.

Segundo Heloani e Barreto (2010) os novos modelos de gestão demandam um perfil de trabalhador eficiente, competitivo e agressivo, a agressividade pressupõe pró atividade; e no cerne desse discurso impõe-se a necessidade de uma saúde perfeita ao mesmo tempo que trata-se de um contexto opressor e que favorece o comparecimento de doenças. De um lado tem-se um discurso que valoriza a criatividade, a capacidade de planejamento e elaboração os

quais demandam capacitações constantes, desse modo a organização agregou o valor da subjetividade bem como das emoções positivas sendo que as emoções negativas são capturadas pois, prejudicam o processo produtivo (HELOANI; BARRETO, 2010).

Se de um lado tem-se a valorização da subjetividade e dos sentimentos positivos, por outro as emoções não “bem-vindas” às demandas da organização são vigiadas e controladas, o ser humano tem que se apresentar quase que como uma máquina, deve passar uma imagem que muitas vezes não corresponde a sua própria forma de ser, escondendo-se e mascarando-se (HELOANI; BARRETO, 2010). O controle é exercido de modo sutil e eficiente, sentimentos como medo, pudores, insegurança e incertezas foram apropriadas de modo que a organização consiga tanto antecipar conflitos como consolidar novos modelos de aceitação coletiva e, principalmente, de sujeição (HELOANI; BARRETO, 2010).

Tal quadro gerou um ambiente em que há em cena a reificação, o que fortalece a coisificação do outro e a desumanização o que modifica as relações de trabalho ao tornar os trabalhadores em simples objeto de consumo e produção e muito embora esteja presente o belo discurso pautado na transparência e no diálogo bem como na redução das alteridades nas hierarquias, vê-se em verdade, um autoritarismo profundo e cruel em sua sutileza, pois faz com o que trabalhador não expresse essa violência a qual está submetido ao contrário, ficam amedrontados, se culpam pelo o que lhe acontece além de calarem a dor com o trabalho (HELOANI; BARRETO, 2010). Desse modo, o sofrimento tende a ser oculto, encoberto pelas cortinas do progresso uma vez que põe em risco o que está instituído (FERREIRA, 2009). Esse autor esclarece que:

As relações de trabalho do admirável mundo novo produzem sujeitos aprisionados no mecanismo de se fazer instrumento da produtividade. Para isso, alienam seu desejo na vontade do outro, personificada, neste contexto, na organização do trabalho. Essa dinâmica, paradoxalmente, reforça a servidão voluntária e a violência [...] (FERREIRA, 2009, p.52).

Por isso, os ambientes de trabalho tornam-se lugares violentos posto que violam os trabalhadores em sua subjetividade. De acordo com (OLIVEIRA; NUNES, 2008) as relações sociais se dão, comumente entre um superior que dita as ordens e um inferior que deve obedecê-las. Dizem ainda que para a compreensão da violência no âmbito do trabalho, em especial, do autoritarismo nas relações no trabalho no Brasil é salutar dois conceitos: autoridade e autoritarismo. O primeiro refere-se ao poder, estável, exercido sobre seus subalternos que lhes concedem uma obediência incondicional, enquanto o segundo, presente, inclusive, na Consolidação das leis do Trabalho no Brasil (CLT), é a manifestação corrompida

da autoridade no momento em que sua legitimidade é questionada pelos subalternos (BOBBIO e col., 2000).

O filósofo Pierre Bourdieu (2003) elaborou o conceito de poder simbólico por meio do qual são legitimadas as concepções, significações e construções das classes dominantes uma vez que a distribuição desigual de capital na sociedade permite que tal tipo de violência se instaure pelo dominado não possuir os instrumentos para adquirir o conhecimento que o possibilite refletir acerca da violência e acerca de si mesmo, ainda mais porque o dominado acaba internalizando a característica do dominante, incorporando também essas relações de dominação o que faz com que tais circunstâncias sejam encaradas como normal. Logo, nessas relações autoritárias a saúde é atingida já que o outro não visto como legítimo o que leva ao comparecimento de danos e acometimentos psíquicos variados (OLIVEIRA; NUNES, 2008).

O assédio moral encontra-se no cerne dessas relações de poder. Segundo, Dejours (1999) o assédio se encontra em um macrocosmo em que acontecem as humilhações e os constrangimentos isso, é o âmago do assédio que para o autor longe de ser um fato isolado, é um instrumento perverso utilizado pelas empresas para gerir as organizações. Ao encontro dessa definição, Heloani e Barreto (2010) situam a organização como um ambiente que viabilizam a ocorrência de comportamentos violentos, abusivos e humilhantes os quais são advindos de uma cultura organizacional condescendente no que é banal e comum as condutas desrespeitosas o que incentiva a complacência e a conivência com o insulto e o abuso que são intencionais.

A autora da obra considerada a bíblia do assédio moral (HELOANI; BARRETO,2010), Marie-France Hirigoyen, em 1998, escreveu “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano” e com esta foi pioneira a utilizar o termo assédio moral para designar a violência psicológica tanto na família como no ambiente de trabalho (HELOANI; BARRETO, 2010). A autora (1998/2014) desenvolveu sua teoria sobre o assédio a partir de sua experiência com a clínica, observou como o assédio se configura entre os casais, nas famílias, no ambiente de trabalho e até no cenário político. Nesse sentido, define o assédio moral como uma violência psicológica de caráter insidioso e frequente que acarreta o aniquilamento psíquico do outro, sua destruição enquanto sujeito e leva a consequências devastadoras. A grande contribuição de Hirigoyen (1998/2014) foi ressaltar a distinção entre a violência comum do cotidiano e a violência perversa e devastadora que se repete no tempo e tem por objetivo anular o outro psicologicamente (HELOANI; BARRETO, 2010).

Hirigoyen (1998/2014) afirma que o assédio se dá tanto entre pessoas no mesmo ponto da hierarquia como entre aqueles separados por esta hierarquia e sempre ocorre com a função de desestabilizar e humilhar, tal quadro é favorecido pela ausência de solidariedade dos colegas ou por medo ou por complacência, postura com a qual o agressor já espera contar. Assim, quando os ataques se tornam mais intensos – a repetição sistematizada são marcas do assédio – a vítima está já tão demasiadamente fragilizada que acaba por se isolar ainda mais por estar devastada psicologicamente (HELOANI; BARRETO, 2010). A autora (1998/2014) separou algumas situações em que o assédio ocorre: um trabalhador pode ser agredido pelo superior, expressão mais comum do assédio a qual expressa o autoritarismo e a tirania dos superiores; um colega agride outro colega, em função de divergências de crenças e, menos frequentemente um superior é agredido pelo subordinado.

Em 2001, Hirigoyen publicou um segundo livro sobre o assédio moral: “Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”, com este a autora localizou mais expressamente o assédio moral no trabalho a partir de um contexto social de violência. E assim, passou defini-lo como “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (2002, p. 15, grifo do autor). Uma outra grande contribuição da autora com esse livro foi elucidar o assédio moral no âmbito do serviço público, local de estudo em que se dará esta pesquisa.

Hirigoyen (2002) esclarece que no setor público o assédio pode ser muito mais perverso, já que pode se prolongar por anos pois, o trabalhador é estável em seu cargo. Em função disso os procedimentos do assédio são maléficos e reproduzem resultados drásticos sobre a saúde bem como sobre a subjetividade dos servidores vítimas dessa violência. Outra particularidade em comparação ao setor privado é que neste, o assédio é associado não a produtividade, mas muito mais a relações de poder, a disputa por cargos e privilégios (HIRIGOYEN, 2002). Segundo a autora: “os maus tratos institucionais, contra os quais é difícil lutar sozinho, agravam-se em um contexto altamente sistematizado e hierarquizado graças à indiferença dos colegas mais próximo” (HIRIGOYEN, 2002, p. 131). Nesse sentido, o servidor tem que lidar sozinho contra a violência a qual é submetido e ainda se vê encurralado em uma teia construída pela cristalização da hierarquia.

Diante do exposto, entende-se que o assédio pode trazer consequências graves ao psiquismo de quem é sua vítima. Contudo, Heloani e Barreto (2010) trazem suas consequências no nível individual como também nos organizacional e social. No individual é presenciado efeitos na

autoestima, na subjetividade, e comprometimento na personalidade e na identidade, o psiquismo como dito anteriormente é devastado. No âmbito organizacional há o afastamento dos trabalhadores, a elevação do absenteísmo, o aumento do estresse, queda de produtividade, custos judiciais, desmotivação interna crescente dentre outros e, no ao âmbito social somam-se as consequências de ordem médica e trabalhista (HELOANI; BARRETO, 2010).

Com a discussão teórica apresentada, espera-se, a partir do desenvolvimento desta pesquisa contribuir com os estudos sobre o assédio moral, especialmente, no que tange ao seu alcance e contorno no serviço público, especificamente, uma vez que se espera que servidores filiados aos sindicatos SINDIPÚBLICOS e SINPOJUFES aceitem participar voluntariamente do estudo. Mediante a metodologia pensada e posteriormente apresentada almeja-se ser possível teorizar a respeito desse fenômeno e seus efeitos na subjetividade dos servidores públicos.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDO

O estudo desenvolvido teve natureza qualitativa, se caracterizando por estudar os eventos de forma aprofundada e minuciosa, sem, no entanto, considerar tanto, quanto uma pesquisa de natureza quantitativa consideraria, por exemplo, o número de participantes e os dados quantitativos, já que para além da descrição interessa mais o estudo da intencionalidade e do significado do ato (MINAYO, 2006) como também o estabelecimento dos caminhos por meio dos quais o evento acontece. Nesse sentido, aplicou-se em entender, de forma esmiuçada, o significado e as características situacionais dos participantes envolvidos diretamente, de algum modo, na ocorrência do fenômeno a ser pesquisado, estando estes ocupando uma posição no contexto social que não pode ser dissociado de seu discurso no momento da análise dos dados coletados.

A pesquisa de abordagem qualitativa se aplica bem aos estudos no campo da saúde como no caso deste cujo tema é saúde mental e trabalho, pois amplia e apresenta as articulações da realidade social (MINAYO, 2006). Segundo a autora, saúde e doença interessam igualmente por seus efeitos no corpo como também pelos efeitos produzidos no imaginário, pois, os dois são reais e possuem consequências. Desse modo, é essencial a compreensão de que ao estender as bases conceituais e subjetivas como aspectos constitutivos dos sujeitos, as ciências da saúde alcançam as características reais dos fenômenos que se propõem a investigar (MINAYO, 2006).

Optamos pela pesquisa qualitativa por ser ela quem promove essa aproximação com objeto de estudo quando diante de um tema dentro das ciências sociais em que a saúde se enquadra, pois, ainda conforme Minayo (2006) a abordagem da saúde, segundo o parâmetro da cultura e da modalidade qualitativa perpassa, historicamente, pelo debate teórico das ciências sociais. Além disso, a opção por um estudo de natureza qualitativa e não quantitativa ainda se dará em virtude do marco teórico estabelecido buscar uma investigação aprofundada e a significação do fenômeno, como também os efeitos do assédio moral os quais podem levar a adoecimentos psíquicos e a impactos na subjetividade.

Quanto ao caráter da pesquisa essa se classifica como um estudo exploratório-descritivo. Exploratório porque se debruçou sobre um tema em um campo de estudo em que produção científica ainda não é tão vasta, diante de um recorte temporal do ano de 2000 a 2016.

Segundo Gil (2002) as pesquisas exploratórias acarretam uma familiaridade maior com o problema a fim de explicitá-lo e auxiliar nas construções de hipóteses de ocorrência do fenômeno, também visam o aprimoramento das ideias e teses já constituídas. Dalfovo, Lana e Silveira (2008) corroboram com a definição de Gil (2002), pois afirmam que os estudos exploratórios se dirigem a investigação de algum objeto de estudo pouco esmiuçado, com informações insuficientes sobre o evento. Cabe ressaltar que não é que o assédio moral seja pouco estudado, mas a produção científica acerca do assédio moral no serviço público não é tão extensa quando comparada com a grande produção que se tem no âmbito de empresas privadas e em algumas instituições, tais como, as instituições bancárias.

Ainda sobre o tipo de estudo realizado destacamos que se trata de uma investigação de cunho descritivo, uma vez que se pretendeu descrever as características do assédio moral no serviço público. Tal caráter se dá, pois, o estudo descritivo permite detalhar e registrar a forma como um fenômeno ocorre (DALFOVO; LANA; SILVEIRA, 2008), considerando que nosso intento foi identificar de que maneira o assédio moral engendra casos de adoecimento psíquico no setor público de trabalho e mais especificamente entre professores do ensino médio.

O procedimento técnico a ser utilizado nesta pesquisa será o estudo de caso, pois, este tipo de delineamento investiga o aspecto específico de um fenômeno e do que dele decorre (DALFOVO; LANA; SILVEIRA, 2008). De acordo com Gil (2002) o estudo de caso é um tipo de pesquisa que leva ao aprofundamento e exauri o conteúdo sobre certo objeto de modo a possibilitar um conhecimento mais amplo e detalhado sobre ele. Nas ciências sociais e na saúde é entendido como o tipo de delineamento mais indicado para se perscrutar um evento em seu contexto quando os limites entre o evento e o contexto em que ocorre ainda estão difusos (GIL, 2002).

O estudo de caso é um dos delineamentos possíveis para a investigação da problemática do assédio moral e da verificação do adoecimento decorrente dele entre os participantes da pesquisa, já que se trata de um estudo que exige uma análise mais pormenorizada das narrativas coletadas. Nossa escolha por tal delineamento buscou também o formato de estudo que pudesse dar a visibilidade dos aspectos que pudessem contribuir para o alcance dos objetivos propostos.

3.2 LOCAL

Inicialmente nossa proposta se dirigia a coleta de dados através da permissão, conforme a exigência do comitê de ética em pesquisa do Centro Universitário Católico de Vitória (UCV), de dois sindicatos de servidores públicos para que pudéssemos entrevistar trabalhadores, cujas categorias eram por estas representadas. Cumprimos todos os passos para que assim fosse realizada a pesquisa: inserimos a pesquisa na Plataforma Brasil; anexamos carta de anuência, e termo de consentimento livre e esclarecido; resguardando ao máximo o sigilo e a ética que preconiza estudos com seres humanos. Entretanto, somente um dos sindicatos nos deu a oportunidade de apresentar o projeto de pesquisa para seus diretores com o objetivo de que fosse aprovado também nessa instância.

O momento dessa apresentação já mostrava a importância do desenvolvimento desse estudo, uma vez que os diretores sindicais participaram ativamente de toda a apresentação e explicitaram situações que convergiam para a possibilidade de uma escuta que viesse a elucidar os caminhos delineados cotidianamente nos órgãos públicos que culminavam na violência do assédio moral.

Ficou, então, aprovada, a pesquisa para a coleta nesse sindicato, entretanto nossa inserção nessa organização foi dificultada pela falta de registros que pudessem nortear os contatos com os servidores que estivessem em sofrimento devido à violência do assédio moral ou que já estivessem com processo na justiça devido a sofrimento e adoecimento relacionado com a violência e o assédio moral.

O segundo sindicato representante de outra categoria de servidores públicos, ao ser contatado solicitou a formalização do nosso pedido, mas não conseguimos nem apresentar o projeto; e como tínhamos prazos a cumprir decidimos trilhar o caminho que mais se mostrou aberto; sem perder o foco dos objetivos traçados.

Portanto seguimos com os contatos com o primeiro sindicato, o qual a pesquisa foi apresentada, discutida e aprovada por unanimidade entre os seus diretores. O sindicato do qual falamos é o SINDIPÚBLICOS, representante dos servidores do Governo do Estado do Espírito Santo, situado na região da Grande Vitória.

Ainda que não houvesse os registros, que inicialmente em nossa análise teriam, fizemos a coleta por outra via. Essa via foi o contato com os dirigentes presentes na assembleia de aprovação da pesquisa.

Através desse contato casos de violência do assédio moral foram apontados, o que facilitou a nossa busca pelos sujeitos participantes. Foi também através desse contato que surgiu o delineamento de realizarmos com uma determinada categoria de professores de ensino médio da rede pública

O SINDIPÚBLICOS é composto por um presidente, diretorias, e demais funcionários administrativos; possui uma diretoria que engloba os estudos e análise sobre Saúde do Trabalhador, entretanto ainda incipiente e com um projeto em andamento que será a fundação de um órgão interno ao sindicato que será denominado Observatório da Saúde do Trabalhador.

A receptividade da organização SINDIPÚBLICOS, bem como seus planos e projetos para dar visibilidade a temática do campo da Saúde do Trabalhador e mais especificamente da violência do assédio moral no âmbito do serviço público com o recorte para os profissionais professores do ensino médio, nos motivou a dar continuidade ao estudo, aproveitando o momento do SINDIPÚBLICOS de grande interesse pelo desenvolvimento da pesquisa.

Vale ressaltar que ainda que todas essas condições estivessem ao nosso favor foi difícil iniciar a coleta de dados, uma vez que as pessoas que estão em sofrimento devido a violência do assédio moral sente-se insegura e desprotegidas, fato que em parte deve-se a própria natureza do sofrimento e adoecimento psíquico e também em outra parte devido a invisibilidade do fenômeno e dos julgamentos em tons pejorativos que geralmente sofrem, como pode ser visto na literatura e no referencial teórico explanado nesse estudo.

Em meio a essas dificuldades coletamos um relato verbal que contribuiu para o entendimento das peculiaridades dos serviços público e também do professor de ensino médio do setor público de educação. Esse relato é proveniente de pessoa que vivencia o cotidiano, mas que também tem uma atuação voltada para as políticas de saúde do trabalhador, além de ter conhecimento político e social da temática, já que se trata de membro do SINDIPÚBLICOS. Esses relatos foram cruciais para nossa análise, uma vez que o tema da violência do assédio moral no serviço público e mesmo entre professores do serviço público ainda são incipientes. Para nos posicionarmos dentro dessa temática pesquisamos artigos, periódicos e buscamos alimentar nossa curiosidade e desejo de conhecer mais através de literaturas sobre o temas e

também as literaturas tangenciais, que nos conferiram um olhar mais apurado que o que tínhamos no início, quando da elaboração do projeto e dos primeiros contatos com as organizações sindicais e com os diretores.

Participaram desse estudo três sujeitos, cujos contatos nos foram passados por serem profissionais com registro da ocorrência da violência no trabalho.

Ressaltamos que numa pesquisa de cunho qualitativo o número de participantes não é tido como algo que deva ser estatisticamente definido, mas esses participantes precisam ser representantes da temática a ser estudada. No caso do estudo de caso esse número ainda pode ser mais reduzido, uma vez que a proposta é uma entrevista aprofundada para que o assunto atinja um nível de exaustão propícia ao aprofundamento de cada relato e de suas particularidades, entendo que é na profundidade da análise que poderemos capturar a singularidade do fenômeno e privilegiar a vivência subjetiva dos sujeitos.

Os sujeitos participaram espontaneamente, sendo declarado formalmente o caráter voluntário da participação, através do documento Termo de Consentimento Livre Esclarecido. Esse documento assegura ao sujeito participante o sigilo de sua identificação e lhe dá o direito de tirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa.

A opção pela coleta de dados via a organização Sindical se deu em razão destas serem um dos dispositivos acionados em caso de adoecimentos gerais e especialmente nos casos de violência no trabalho, como os casos de assédio moral, já que os órgãos públicos e privados não têm mostrado o envolvimento com essa temática. Vale ressaltar que os sindicatos além de uma diretoria de saúde possuem também um aparato jurídico para orientar os trabalhadores conforme seus relatos de adoecimentos e perda ou ameaça de perda de direitos trabalhistas.

3.3 PARTICIPANTES

Os participantes da pesquisa professores do ensino médio de escolas públicas estaduais. O critério para a escolha dos participantes terá como fundamento a realização de um levantamento a fim de identificar e caracterizar os possíveis casos de assédio moral, identificados de acordo com registro do SINDIPÚBLICOS e cujos contatos para a realização das entrevistas foram fornecidos por dirigentes sindicais.

A partir do levantamento dos registros destes sindicatos e dos contatos fornecidos, foram feitas abordagens iniciais por telefone com o objetivo de explicar que a pesquisa já fora aprovada pelo SINDIPÚBLICOS, através de assembleia com os dirigentes. Nesse primeiro

contato procuramos explicitar os objetivos da pesquisa e o caráter voluntário da participação, bem como informar sobre os procedimentos utilizados, sendo estes totalmente elaborados segundo os preceitos éticos do comitê de ética em pesquisa da UCV, que está em conformidade com a com a resolução 499/12 do Ministério da Saúde que trata dos aspectos éticos de pesquisas que envolvem seres humanos.

Depois desse primeiro contato é que era agendada a entrevista em local de melhor acesso e preferência do sujeito participante. Vale ressaltar que tínhamos em mãos mais de três contatos para a segurança de que conseguiríamos realizar três entrevistas, o que foi uma decisão acertada, pois alguns dos professores contatados não quiseram participar. Alguns deles declararam que por receio de prejudicar processos jurídicos em andamento e outros por não se sentirem à vontade para resgatar, através das entrevistas fatos que lhes trouxeram e ainda trazem desconforto e sofrimento.

O estabelecimento do número de três participantes, especificamente, decorre por esse tipo de delineamento apresentar como regra, a possibilidade de generalização dos resultados e se construir uma teoria a respeito do evento investigado, devido ao modelo ter por característica o aprofundamento das situações que compõem nas narrativas desses sujeitos.

De acordo com Gil (2002) não é permitido se estabelecer um número ideal de casos, costumeiramente são utilizados de quatro a dez casos. Especificamente neste estudo o número foi de três devido a dificuldade que os sujeitos que sofreram violência por assédio moral no ambiente de trabalho não estarem dispostos a falar sobre seu sofrimento. Entretanto isto não inviabilizou nosso estudo, uma vez que a riqueza de detalhes expressos nas narrativas nos deu a oportunidade de refletir de forma pormenorizada sobre o fenômeno em voga. Entretanto, este fato aponta para a necessidade de outros estudos serem realizados para que o fenômeno ganhe a visibilidade necessária para que políticas sociais públicas e regulamentos possam resguardar o trabalhador desse tipo de violência, que na maioria das vezes é velada, pouco evidente até para o sujeito envolvido na situação de assédio moral.

3.4 PROCEDIMENTOS

A pesquisa teve como ponto de partida o contato com o campo de estudo, com o intuito de receber a autorização para que o estudo fosse concretizado no local desejado. Após o contato com o campo, com a resposta positiva, foi entregue à instituição a Carta de Anuência para ser assinada pela autoridade competente. Nela são esclarecidos os objetivos da pesquisa, a

justificativa, as relevâncias, os benefícios e mais, importante, são assegurados o sigilo e a confidencialidade dos dados.

A seguir, a partir da indicação de dirigentes sindicais que têm posse dos registros do SINDIPÚBLICOS, os sujeitos que trouxeram para esta organização suas vivências de violência de assédio moral, foram indicados para a participação no estudo. Vale ressaltar que o público alvo deste estudo foram professores do ensino médio em instituições públicas de educação.

O primeiro contato com os sujeitos indicados fora por telefone com o intuito de explicar a pesquisa, seus objetivos e verificar o interesse na participação, lembrando que esta tem caráter voluntário.

Com a aceitação da participação foi entregue o Termo de Consentimento Livre Esclarecido para ser assinado em duas vias iguais no qual constavam os direitos ao sigilo e a confidencialidade dos dados.

Na próxima etapa da pesquisa, já com os termos assinados, os participantes foram entrevistados. No ato da entrevista foi informado da gravação com equipamento eletrônico, deixando claro que nem nomes e nem aspecto algum das narrativas gravadas constariam na pesquisa.

Depois de realizadas, as entrevistas foram transcritas utilizando o Mapa de Associação de Ideias (SPINK, 1994), conforme anexo F, instrumento que facilita a análise das narrativas dando a ideia do discurso coletivo e do discurso individual dos sujeitos participantes.

Para a elaboração do Mapa de associação de Ideias (SPINK, 1994) primeiramente lemos todo o material transcrito e identificamos as categorias de análise que compareciam como relacionadas à temática da violência do assédio moral. Foram identificadas quatro categorias, sendo elas: categoria da gestão, dividida em três subcategorias, relação com a hierarquia, relação com colegas e bullying, reconhecimento e sofrimento; categoria do assédio moral, dividido em uma subcategoria, a percepção do assédio; categoria os impactos na subjetividade; a última categoria, categoria adoecimento que englobou o adoecimento físico e o psíquico.

Após a identificação dessas categorias foi elaborado o Mapa de Associação de Ideias (SPINK, 1994) em uma planilha no Excel. Nessa planilha colocamos todas as categorias de análise em colunas lado a lado. As transcrições já feitas eram lidas uma a uma, a fim de identificarmos as categorias nas narrativas recortando-as na transcrição e colando-as na coluna que representava

a categoria recortada. Assim foi feito até que todas as categorias encontradas nas narrativas de cada sujeito fossem todas passadas para o Mapa de Associação de Ideias (SPINK, 1994). Ao final bastava que rolássemos a barra da planilha no Excel que teríamos as narrativas dos discursos de cada categoria numa única coluna, o que facilitou a visualização dos dados no geral e em particular. No geral pudemos analisar as categorias no coletivo e quando se fizesse necessário abordar algum caráter individual do discurso também era possível, pois a cada categoria transcrita no início a identificação fictícia do sujeito fora colocada.

3.5 INSTRUMENTOS

O delineamento escolhido para o desenvolvimento da pesquisa foi estudo de caso e por ser um estudo de caso há algumas particularidades no que tange aos instrumentos. Tais particularidades residem no fato de que quando se tratar desse tipo de procedimento técnico, haverá sempre mais de uma técnica utilizada para a coleta dos dados, pois isso constitui seu preceito fundamental (GIL, 2002).

Corroborando com Gil (2002), o autor Araújo (2014) acrescenta que o estudo de caso destina-se a analisar o fenômeno de modo profundo e global logo, para tal empenho torna-se essencial o uso de mais de um instrumento para obtenção de informações que possam descrever o objeto de estudo e mais do que descrevê-lo, apreendê-lo em sua dinâmica.

Por se tratar de uma pesquisa de natureza qualitativa o roteiro de entrevista é um dos instrumentos mais adequados visto que é um dos responsáveis por “fazer a mediação entre os marcos teórico-metodológicos e a realidade empírica” (MINAYO, 2006, p. 189).

O roteiro de entrevista semiestruturada foi o que utilizamos na coleta de dados desse estudo, pois esse instrumento permite que sejam formuladas perguntas fechadas com a possibilidade de diálogos surgirem a partir das respostas, estabelecendo assim uma interação entre entrevistado e entrevistador, ficando mais evidente o papel de cada ator social na problemática que se quer estudar, o que permite o aprofundamento da situação colocada em cena ao mesmo tempo em que o entrevistador apenas segue a trilha que as respostas apontam, sem que haja um direcionamento em função de sua hipótese inicial. A abordagem qualitativa juntamente com o instrumento de coleta de dados pode nos oferecer chaves para análise sem que deixemos de considerar o sujeito único que se apresenta na narrativa; seu papel na trama social que é exposto nos interstícios das narrativas que faz quando as perguntas são feitas e a possibilidade de explorar o assunto é aberto e dinâmico. Sendo assim, as perguntas podem ser

desdobradas de acordo com as respostas do sujeito entrevistado e não devido a pressuposições do entrevistador; ao contrário do questionário que é formulado tendo em vista hipóteses do pesquisador e apresenta questões fechadas (MINAYO, 2006).

O roteiro de entrevista estruturado para a pesquisa em sua primeira parte contemplou dados sócio-demográficos e informações básicas como idade e sexo; já na segunda parte foram abordados os aspectos relacionados à saúde integral e mental com questões sobre os sinais/sintomas, acometimentos em saúde mental, hábitos e a história da doença atual, caso houvesse; na terceira parte abordou-se a vivência do assédio moral com questões a respeito da percepção do sujeito sobre o assédio e a percepção de seu ambiente de trabalho e das relações com a hierarquia e com seus colegas.

Após a realização da entrevista semiestruturada solicitou-se aos participantes que fizessem um depoimento contendo: um relato de sua história de vida profissional; descrições sobre fatos que pudessem ser relacionados a situações de violência do assédio moral; descrições de sentimentos a respeito da violência infligida e os efeitos em sua identidade relacionada ao trabalho; descrição de sua vivência no trabalho a partir do fato ocorrido, ou seja, da experiência de violência do assédio moral e os seus efeitos na subjetividade. Todo o conteúdo das perguntas e do relato final foi esclarecido quando solicitado pelo sujeito participante, que ficou como conteúdo da entrevista semi-estruturada.

3.6 ANÁLISE

Os dados coletados foram submetidos à análise do discurso. A análise do discurso é entendida como uma metodologia de interpretação dos dados ancorada em epistemologias distintas que pertencem a áreas diferentes quais sejam a linguística, o materialismo histórico e a psicanálise (CAREGNATO; MUTTI, 2006). Tem como objetivo compreender os sentidos constituídos nas mais variadas formas de produção verbais ou não verbais já que se apoia no sentido e não no conteúdo explícito do texto. Ao contrário, além de firmar-se nos sentidos presentes nos vários discursos, a análise do discurso é composta por: história, linguagem e ideologia, pois o discurso é sempre resultado da relação do sujeito com seu contexto histórico e os efeitos que tal contexto produz na sua linguagem e no modo como apreende a realidade que contorna os sentidos (CAREGNATO; MUTTI, 2006).

Segundo Spink (1994) dar sentido ao mundo acarreta em posicionar-se em uma rede de relações e desse modo se inclui na ordem da intersubjetividade. Isso traz para o cenário o

tempo presente em que “a microescala da interação social onde se torna possível a ruptura entre o instituído e o instituinte que possibilita a atividade criativa e a construção de novos sentidos” (SPINK, 1994, p.151). Para tanto a interpretação não se fixa no discurso linear tampouco nas palavras bem pensadas antes de proferidas, mas se fixa nos equívocos (CAREGNATO; MUTTI, 2006) do discurso onde aí comparece o inconsciente e, assim, a marca de toda influência em que tanto a vivência subjetiva quanto a interferência social se apresentam para constituir esse sentido que concomitantemente é tão próprio do sujeito e do coletivo do qual faz parte.

A teoria escolhida para fundamentar a análise dos dados é a psicodinâmica, sendo esta originária das ciências sociais e da psicanálise; também reconhecida como uma clínica do trabalho (BENDASSOLLI, SOBOLL, 2011), portanto a análise do discurso é mais apropriada como método para se interpretar os dados obtidos.

A psicanálise como uma das teorias da base analítica desse estudo segundo a análise do discurso localiza sua base de interpretação nas narrativas o que ao mesmo tempo são produzidas pelos sujeitos coletivamente, apresentando um sentido que é também produto de um contexto sócio histórico e cultural. Porquanto, na análise do discurso “a linguagem vai além do texto, trazendo sentidos pré-construídos que são ecos da memória do dizer. Entende-se como memória do dizer o interdiscurso, ou seja, a memória coletiva constituída socialmente” (CAREGNATO; MUTTI, 2006)

A análise do discurso fortaleceu-se enquanto método de análise escolhido para este estudo pelo fato de interessar à pesquisa, justamente, a compreensão do sentido do assédio moral entre os sujeitos submetidos a ele. A produção do sentido desta experiência que pode assim influenciar no modo como cada um a vivencia e poderá moldar como cada um sente seus efeitos, influenciando em diferentes tipos de sofrimento e adoecimento psíquico, bem como a forma como cada um desses sujeitos perceberá os impactos em sua subjetividade.

3.7 ASPECTOS ÉTICOS

Nesta pesquisa, foram obedecidos e respeitados os preceitos éticos, a fim de orientar a conduta e assegurar o respeito pela pessoa humana. Esses princípios são quatro e referem-se aos direitos das pessoas: direito à intimidade, direito ao anonimato e a confidencialidade, direito à proteção contra o desconforto e o direito a um tratamento justo e igualitário (FREITAS, 2009). Para salvaguardar tais direitos, os participantes receberam o Termo de

Consentimento Livre Esclarecido em duas vias que foram assinadas por estes e pela pesquisadora. Nesse documento foram explicitados dentre outros, os desconfortos e possíveis riscos associados à pesquisa, os benefícios da pesquisa, as formas de acompanhamento e assistência, esclarecimentos quanto aos direitos à confidencialidade, bem como a avaliação dos registros que guardará a identificação dos sujeitos suas respostas aos instrumentos de coleta de dados já descritos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados obtidos por meio das entrevistas realizadas foram organizados conforme o mapa de associação de ideias da Spink (2010) segundo explicado no tópico do capítulo na metodologia; e foram analisados a partir do referencial teórico, capítulo também acima desenvolvido.

A organização dos dados foi realizada em categorias de modo a facilitar a escrita e, por conseguinte, a sua análise e compreensão à luz do referencial teórico. Essas informações coletadas serão apresentadas em forma de tópicos compostos pelas categorias e as subcategorias. Para ilustrar, tanto quando fundamentar o texto foram utilizadas algumas narrativas que estejam mais sintonizadas com cada tópico desenvolvido e também para corroborar ou questionar o referencial teórico utilizado. Desta feita, substituiremos os nomes dos sujeitos entrevistados por expressões fictícias com o objetivo de manter o sigilo, e assim, organizado da seguinte maneira: professores (PA, PB e PC) profissional diretor sindical (PD) que devido a sua posição de mediação entre a gestão e os direitos dos trabalhadores, nesse estudo contribuiu com relatos verbais. Tais relatos nos permitiram um entendimento mais apurado do ambiente e da instituição escolar em si. Desse modo, tais relatos não se encontram na mesma categoria em que estão os dados obtidos a partir das entrevistas com os sujeitos, por se tratar de uma fonte de informação que julgamos necessária para a compreensão e a análise dos dados, tanto que o organizamos em um tópico exclusivo.

Iniciaremos a apresentação dos resultados com o relato verbal de um profissional da educação abaixo segue relato verbal do profissional da educação que trabalha na parte administrativa, logo apresenta contato direto com a gestão do sistema educacional do Espírito Santo.

Trabalho na escola, né, atualmente eu trabalho como agente de suporte na área de educação. Eu estou a aproximadamente uns quatro anos dentro de um meio de escola. Já trabalhei numa escola em Guarapari, trabalhei seis meses dentro de uma Superintendência de Educação e atualmente eu estou trabalhando na escola Francelina Carneiro em Vila Velha. A gente presencia muito a questão de assédio, vinda do diretor, vindo de coordenador. Na verdade a questão de assédio dentro da educação eu observo que ela é um efeito domino, ela vem de dentro da Secretaria de Educação, vindo para as Superintendências e entrando dentro das escolas. Como o diretor se sente pressionado, ou assediado, isso cai pra cima do coordenador, cai pra cima do pedagogo, cai pra cima da administração, que seriam os agentes de suporte e os auxiliares de secretaria, pode vir até caindo sobre os alunos. Assédio a gente vê muito, por exemplo, no professor mais no final do ano, quando por exemplo a Secretaria de Educação, por meio de números, eles querem resultados. Não querem qualidade de educação, eles querem números. Então eles buscam de qualquer forma estar aprovando os alunos a qualquer custo. Muitos professores, por terem experiência, por estarem ali convivendo, presenciando o aluno no dia a dia dele, veem que o aluno não tem capacidade de serem aprovado e batem o pé. Uns batem e outros não, acabam cedendo a esse tipo de assédio e aprovando os alunos. Na coordenação existem professores que saem da sala, são convidados a sair da sala, e a

pegar um cargo de coordenação. Só que o cargo de coordenador seria para você coordenar, supervisionar a presença do professor, se ele está vindo, se ele não está, coordenar os alunos também, orientar, pedir para eles irem para a sala, relatar algum tipo de problema, essas coisas. Devido a questão de corte de gastos e outros motivos, o coordenador acabou pegando mais ou menos, vamos colocar assim, questão como porteiro, como auxiliar na merenda, supervisionar fila, distribuir. A merenda é feita pelo terceirizado, só que ao mesmo tempo que a gente tem a merenda terceirizada, deveria ter uma pessoa que a organizasse totalmente, e isso acaba caindo nas costas do coordenador, com um acúmulo de função. As vezes existe também o assédio em questão disso, quando ele se sente obrigado a cuidar da merenda, quando ele se sente obrigado a organizar essa parte que ele não necessariamente seria, não faz parte da atribuição dele. Quando não cai pra gente da secretaria. Atualmente a gente tá com um coordenador e ele se vê, não sei se por questões pessoais, e também questões profissionais, ele tem sofrido bastante. Você vê que ele tira bastante atestado, você vê que ele está bastante desgastado, aparentemente meio deprimido em determinado tipo de ação. Não posso afirmar cem por cento se isso é devido a questão do trabalho apenas, porque também tem a vida pessoal, mas é um ambiente que fica muito complicado, é uma situação muito ruim pra gente. Esse assédios funcionam da seguinte forma: na época o superintendente era formado em economia, depois eu soube que ele trabalhava em banco e por fim ele foi cair dentro da Secretaria de Educação, devido a alguns problemas profissionais, devido a vários processos que ele teve, e devido a conhecimento. Porque hoje, infelizmente, por mais que a gente estude, o que vale mesmo é quem a gente conhece, não o que a gente sabe e não o que a gente estuda. E ele também cobrava bastante número, bastante resultado. Ele assediava bastante os profissionais ali dentro, eu mesmo sofri assédio quando, por exemplo, eu saí de Guarapari e vim pra Vila Velha, eu vim pra poder cuidar da frequência e ele depois me colocou no protocolo. No protocolo a gente pegava, recebia alguns processos, como por exemplo o calendário escolar, que tem que ser aprovado pela Secretaria de Educação, remoção e outros no âmbito da educação. Se viesse alguma palavra errada, ou então se viesse, por exemplo, o processo era pra ser despachado pro ensino médio e a gente colocasse pro ensino fundamental, ele pegava bem grotescamente, riscava e escrevia com o nome maior possível "Ensino Médio", o que não deixa de ser uma forma de assédio moral. Uma coisa que se observa também é a cobrança, que também não deixa de ser um assédio. A cobrança por emails, como por exemplo., Nós temos, não sei o número exato, mas pondo mesmo como número, nós temos 31 escolas, e até o dia 5, você tem que mandar a frequência dos funcionários, se 10 escolas não mandaram, o certo seria eu mandar pra essas 10 escolas. Ele marcava todas as escolas, botava o nome das que não tinham apresentado ainda, e escrevia com texto gravado em vermelho, dizendo que as escolas ainda não tinham obedecido o prazo. E eu botava, quando ele colocava, que a gente lamentava tal situação, o que eu acho que é uma coisa totalmente constrangedora. Que meu erro, menor ou maior que seja, é simplesmente uma questão de enviar a frequência do funcionário, não é uma coisa tão, vamos dizer assim, necessária, no quesito de, não que a presença do funcionário não seja importante, mas algo simples. Por exemplo, o diretor teve uma reunião e não pode entregar, tem a questão da distância também, por exemplo, a superintendência de Vila Velha engloba Vila Velha, Guarapari, Anchieta, Piúma e Alfredo Chaves, são muitos municípios. E as vezes fica difícil, por exemplo, você se deslocar de Piúma e vir pra cá, então é uma coisa que pode ser melhor resolvida, poderia ser melhor conversado, não precisava dos outros diretores terem acesso a esse tipo de informação. Eu não sei se é uma questão de assédio também, mas atualmente a corregedoria da SEDU veio informar que agora todo o processo, todo servidor que responder por processo, ele vai ser notificado pelo e-mail da escola, o e-mail onde o administrativo, o diretor e, em alguns casos, o pedagogo têm acesso, então na administração da escola todo mundo sabe que professor X vai responder por processo. Tá respondendo por processo e foi convocado. E é uma coisa constrangedora, algo que o próprio órgão de educação faz. Eu friso isso porque é curioso a gente ver isso acontecendo dentro da Secretaria de Estado de Educação do Espírito Santo, uma secretaria que, por tratar de educação, deveria dar o exemplo,

onde deveriam existir pessoas mais maleáveis, onde deveria existir mais profissionais, tanto profissionais quanto humanos, porque isso atualmente a nossa educação precisa. E infelizmente não, a gente tem profissionais cada vez mais grotescos, profissionais rudes, profissionais ignorantes, que estão ali e eu particularmente não sei por que, não têm competência, ao meu ponto de vista, pra poder estar atuando nessa área. Alguns outros professores, que estão trabalhando também dentro das próprias Secretarias de Educação e dentro da Superintendência também que sofrem desse tipo de assédio, como por exemplo a questão do e-mail, da cobrança, que preferem estar nesse tipo de situação pra não voltar pra sala de aula, mesmo sabendo que quando ele pegou e foi fazer o concurso, seu concurso era para estar atuando em sala de aula. Hoje em dia, devido a questão da educação de casa, a própria ocupação dos pais, não terem como ter tempo pra estar vendo seus filhos, acompanhando o processo de crescimento e os educando também de certa forma. Isso prejudica muito, porque o aluno sai de casa totalmente sem dependência, sem disciplina, sem nenhum tipo de respeito. Obvio que não são todos, mas alguns alunos a gente sabe que eles são problemáticos a gente sabe que a família deles, a família tradicional brasileira é uma coisa que não existe, muitos alunos ali o pai tá preso, que a mãe tá no mundo das drogas, tá se prostituindo, esse aluno é cuidado pela avó, pela tia, ou por qualquer outra pessoa, dentro de uma casa que já tem sei quantas. Isso existe ainda, e aqui dentro do Estado do Espírito Santo, quando a gente fala que a gente tá no ano de 2016 e ainda tem aluno que vai pra escola para comer, tem gente que não acredita, infelizmente essa é a realidade. E esses professores que trabalham dentro desses órgãos eu particularmente falo que eles são covardes, porque eles fogem do seu trabalho em si, que seria estar dentro da sala de aula, trabalhando na docência, pra estarem trabalhando dentro dos órgãos supervisão, que é a Secretaria de Educação e a Superintendência, ou até mesmo a coordenação. Por mais que exista essa questão do desvio de função e essa desorganização toda, ele prefere estar na coordenação do que estar dentro de sala de aula, devido a não querer encarar os alunos. Infelizmente, devido a questão, eu acredito que seja a questão política. Porque como político eu tenho que ajudar fulano que é amiguinho de sei lá quem, eu tenho que botar aqui a mulher do prefeito. E as vezes a pessoa, por mais que ela tenha o diploma, a gente sabe que tem muito profissional que tem diploma e não tem conhecimento nenhum. A educação não vai pra frente, pelo contrário, fica estagnada, parada. Hoje o Governo do Estado, até mesmo na gestão do ex-governador, Renato Casagrande, o que ele apresentou ali foi simplesmente números. Que a gente vê alunos, por exemplo, dentro do ensino médio que são totalmente analfabetos, ontem mesmo nós tivemos um conselho de classe e foi questionado isso. Tal aluno não sabe escrever, tal aluno não sabe ler, tal aluno não sabe interpretar. E isso acontece devido a lá atrás, no ensino fundamental, eu não posso dizer se todos vieram da rede estadual ou se vieram do municipal, porque o fundamental é obrigação do Estado e do Município, mas são empurrados, né? Até chegar ao ensino médio são empurrados, e de certa forma também com a conclusão do ensino médio você pode ir pro ensino superior, o que de certa forma também atinge esse universitário brasileiro atualmente.

Mediante o relato apresentado, trazemos um panorama da gestão do sistema educacional capixaba qual será destrinchado na caracterização que se segue e ao longo da discussão com as narrativas construídas pelos sujeitos entrevistados. Um ponto importante a salientar do relato é o fato do sistema educacional ter adquirido esse sentido político e ser organizado de tal forma que favorece a ocorrência de constrangimentos.

Vale aqui destacar, assim como trabalhado anteriormente, sobre o ensino médio e suas características no estado do Espírito Santo já que, o recorte da pesquisa abrange os sujeitos profissionais da educação do ensino público estadual. O ensino médio capixaba obedece ao

currículo da educação básica do ES que por sua vez, é regido por subsídios teóricos e metodológicos de acordo com as normas nacionais supracitadas. O currículo normatizado é atravessado por temas regionais, de característica interdisciplinar e ainda, se constituem como abordagens importantes de responsabilidade social do dia-a-dia escolar. São os temas relacionados a: educação das relações étnico-raciais acerca do ensino da história e cultura afro-brasileira, questões indígenas, pluralidade cultural dentre outros (ESPÍRITO SANTO, 2010). Trabalhados conforme a singularidade regional que toma esses temas de modo particular.

Após breve caracterização dos princípios, dos objetivos e da organização e estrutura do sistema educacional capixaba passaremos a apresentação das categorias identificadas nas narrativas dos sujeitos entrevistados para facilitar com a didática da organização e da explicação das informações obtidas, visando um melhor entendimento.

A seguir identificaremos as categorias e no tópico onde trabalharemos cada uma delas faremos uma definição para que o entendimento seja facilitado. Portanto, ao iniciarmos cada análise de categoria, discorreremos sobre sua definição e o que está incluído na categoria como tópico de análise. As categorias identificadas foram: gestão, composta por relacionamento com a hierarquia, com os colegas, com os alunos e a comunidade, o reconhecimento e o reconhecimento no trabalho; o assédio moral, constituído pela subcategoria percepção do assédio; os impactos na subjetividade, e por fim, o adoecimento psíquico em decorrência do assédio moral.

4.3 CATEGORIZAÇÃO DA GESTÃO

Nesta categoria serão abordados temas concernentes à gestão no sentido de que ao estudarmos o fenômeno do assédio moral no trabalho, os dispositivos da gestão tanto podem fomentar quanto viabilizar sua ocorrência no ambiente de trabalho. Tal categoria foi identificada nas narrativas dos participantes, como uma crítica a gestão, a forma como os gestores lidar com as questões comuns a gestão, como a relação na hierarquia, com a equipe, o modo como se é feito a avaliação como ela é utilizada. E além de ter sido identificada é importante para alcançarmos o objetivo do estudo que é caracterizar o assédio moral.

Sobre o papel da gestão no assédio moral, Martiningo Filho e Siqueira (2008) inicialmente elucidam que o fato de estarmos sob a vigência do sistema capitalista, o trabalho adquiriu contornos em que cada vez é estimulada a competição entre os sujeitos trabalhadores o que deixa o ambiente de trabalho adoecida, e logo, propício a ocorrência de violência, geralmente

a violência psicológica, como o assédio moral. Sobre isso, Hirigoyen (2015) esclarece que o assédio moral atrela-se a natureza humana justamente por ser uma violência e a violência ela é estrutural do humana, como trabalhado no capítulo do referencial teórico. Logo, como uma violência, ainda que sistematizada e incidente, é algo que sempre existiu, embora não com essa nomeação. O que a autora coloca em questão, é embora sempre presente, o assédio no trabalho tem recrudescido e tal fato, ela atribui a contextos profissionais em que o assédio pode ser fomentado. Nesse sentido, “o assédio moral é um problema no cotidiano do trabalho que transcende discursos de grupos ou de pessoas [...] e as novas formas de gestão o potencializa” (SOBOLL; HORST, 2015). Logo, hoje, a diferença é que o assédio no trabalho passou a ser reconhecido como tal e há ainda o papel da gestão enquanto propícia para o desenvolvimento dessa violência.

Nas narrativas dos sujeitos estão presentes algumas falas que corroboram com a visão dos autores a respeito do papel da gestão no fenômeno do assedio, presentes nas falas do sujeito A e do sujeito B:

Sujeito A: “essa nova diretora, certa feita chamou a professora e pediu que ela fosse os olhos e os ouvidos dela entre as demais colegas, então que ela se passasse como amiga das outras colegas e que passasse pra ela”; “Porque essa diretora tem uma característica enquanto ela estivesse falando e você concordasse com ela estava tudo ótimo a partir do dia que você a contrariasse, pronto, ela te perseguiu mesmo”; “incitava animosidade e intriga entre os professores, era característica jogar um contra o outro, chamar a atenção do professor na frente dos alunos”.

Sujeito B: “eu tirei um abono mas não tive como avisar, e eu não pensei, resultado nessa escola não aceitaram meu abono, o coordenador foram grossos comigo, eu respondi rasguei o papel do meu abono e tive meu ponto cortado”.

Nota-se em comum nas duas falas um ambiente de trabalho hostil, devido a criação de animosidade do gestor com a equipe, ao estimular e incentivar desentendimentos, rixas tanto com os colegas e entre os colegas. O problema na gestão identificados nessas falas reside na comunicação dos gestores com os subordinados, o que foge da finalidade da comunicação no ambiente institucional que é controle, ao explicitar as regras da instituição, esclarecer sobre a hierarquia e as regras e passar as instruções acerca do trabalho; motivação, ao esclarecer a qualidade do desempenho esperado e como melhorá-lo; expressão emocional, a partir da expressão de sentimentos e frustrações; e informação que auxiliem na tomada de decisões (RIBAS; SALIM, 2015). E tal, comunicação tão má utilizada promove disfunções na cultura e no clima organizacional.

De acordo com Martiningo Filho e Siqueira (2011) a manutenção bem como a promoção de um bom clima organizacional é essencial a maneira como as instituições, organizações lidam com os conflitos internos. Nas falas acima, ao contrário do que os autores indicam, os

gestores dos sujeitos, não só fomenta conflitos, mas os alimenta, e cria também conflitos do gestor junto ao sujeito, tornando o ambiente conflituoso e insustentável, o que a frente será visto na categoria adoecimento.

Ao pensar no gestor educacional Kuenzer (2011) apontam que o modelo de gestão escolar ainda ancora-se em práticas centralizadoras, inibidoras da participação e burocráticas que dificultam a autonomia do professor, cessa sua vontade de fazer diferente de contribuir mais com o ensino. Além disso, ainda o fato da escola ser utilizada como espaço de interesses políticos o que contribuiu para que haja gestores despreparados para ocupar tal cargo, segundo fala do sujeito B:

“É como é gerida, porque do contrário essas coisas não aconteceriam eu acho que parte de cima pra baixo quem tá em cima, quem tem os cargos de chefia tem que ser escolhidos pelo seu lado humano e não por quem é mais amigo de quem, sabe quem é mais amigo de qual político, quem tem mais dinheiro e como se faz isso num país igual ao nosso, não faz. Então tem uma organização sempre frágil, quebrada mal escolhida e aí essa parte de cima ela controla a de baixo”.

Ocorre que conforme consta no regimento citado anteriormente comum às escolas estaduais, o cargo de direção é um cargo político designado pelo Secretário da Educação do governo atual (ESPÍRITO SANTO, 2010). E por se tratar de um cargo político, mesmo constando no regimento que o diretor deve ser um profissional do magistério, muitas vezes são pessoas sem experiência e sem preparo técnico para assumir esse cargo, tendo a escolha com base no relacionamento e no conhecimento junto ao secretário.

Desta feita, para que haja a reversão desse é necessário que o cargo de direção não mais seja um cargo político, para que a escolha seja feita mais embasada na competência da pessoa em gestão. Aliado a isso, Kuenzer (2011) ainda sugerem que a mudança seja realizada, a nível da cultura organizacional, ou seja, ao nível mais profunda da instituição uma vez que a cultura refere-se a identidade da instituição naquilo que lhe é mais consolidado em que as representações das pessoas sobre a escola possam ser debatidas de modo a promover uma gestão co-participativa atravessada pelos diversos modos de pensar para que as práticas possam ser transformadas e assim haja, benefícios quais sejam um ambiente de trabalho de qualidade para professores e um ensino mais atraente para os alunos.

Porquanto vê-se, a partir das narrativas que as escolas estão com uma gestão cujas práticas promovem o estresse, o conflito, e “são francamente perversas, que se constituem em uma autorização implícita às atitudes perversas individuais” (HIRIGOYEN, 2015, p. 187). Ainda, o contexto trazido pelos sujeitos remonta ao fato de que hoje na gestão há o destaque às cobranças cada vez mais intensas e frequentes, por meio do uso de mecanismos sutis do

controle da subjetividade e através da degradação e desfacelamento das relações entre os colegas (SOBOLL; HORST, 2015), tal como o caso exemplificado em que a gestora fomentava o conflito na equipe.

Diante do exposto, continuaremos na categoria da gestão, porém, explicitaremos as suas subcategorias identificadas: relação com a hierarquia; relação com colegas de trabalho/bullying; vínculo trabalhista; avaliação do trabalho; e, reconhecimento.

4.3.1 Caracterização da Relação com a Hierarquia

Nesta categoria está contemplado, o que identificamos por meio das narrativas como, o relacionamento entre a hierarquia, no caso do âmbito educacional, composta por: coordenador; pedagogo; diretor, e os professores.

No âmbito do trabalho, segundo Oliveira (2008) as relações sociais se dão, comumente entre um superior que dita as ordens e um inferior que deve obedecê-las. Dizem ainda que para a compreensão da violência no âmbito do trabalho, em especial, do autoritarismo nas relações no trabalho no Brasil é salutar dois conceitos: autoridade e autoritarismo. O primeiro refere-se ao poder, estável, exercido sobre seus subalternos que lhes concedem uma obediência incondicional, enquanto o segundo, presente, inclusive, na Consolidação das leis do Trabalho no Brasil (CLT), é a manifestação corrompida da autoridade no momento em que sua legitimidade é questionada pelos subalternos (BOBBIO e col., 2000).

Vale ressaltar que essa subcategoria é essencial para a compreensão do assédio moral haja vista que uma das formas do assédio acontecer se dá entre os superiores e os subordinados, tal modo é forma mais comum de ocorrência do assédio nas instituições, é chamado assédio moral vertical (SOBOLL; HELOANI, 2008). Seguem as falas do sujeito A no qual ficou mais clara a relação com hierarquia, nesta subcategoria:

Sujeito A: “a diretora e a pedagoga me amavam, era uma coisa até exagerada demais, de se eu passasse no corredor sete vezes, sete vezes a diretora me abraçava, e pra mim assim, imagina você está num lugar que o corpo docente todo é contra você e seu chefe está te acolhendo sabe é uma maravilha. Bom, quando eu comecei a fazer amizade com os colegas, eu ganhei a inimizade da diretora”; “a pedagoga chegou num ambiente com professores que trabalhavam lá há no mínimo sete anos juntos e ela queira mudar comportamentos, da noite pro dia, com medidas duras, por exemplo cortando o ponto, fazendo avaliações muito negativas dos profissionais, ela também jogava um contra o outro”.

A partir da fala do sujeito citado, observa-se que se trata de um ambiente em que o líder ou gestor, no caso da diretora e da pedagoga expressam-se como gestores pautadas no

autoritarismo, em que não se enxerga o outro como um outro legítimo o que gera para além dos adoecimentos, um ambiente de insegurança (PENTEADO; et al., 2011), já que no caso deste sujeito, por exemplo, ele não é efetivado. É notório o autoritarismo porque o nível da relação, se bom ou não, fica à mercê das vontades das gestoras no sentido de agir conforme elas esperam, E nesse ponto, vale comentar a respeito do papel do líder, no caso específico encarnado pela diretora e pela pedagoga, as superiores na escola em questão.

Para Penteado e outros (2011) o papel do líder atual transcende o de mero tomador decisões uma vez que hoje o líder é encarado como a figura do educador, facilitador que assume a tarefa de construir planos para levar ao desenvolvimento das pessoas. Penteado e outros (2011) seguem esse entendimento e afirmam que a liderança é uma forma de relacionamento marcado por uma vontade mútua, que dá corpo a um curso com o objetivo de construir um elo entre os que lideram e os que são liderados, em que “o líder a partir da identificação das necessidades daquele grupo, dá forma às situações e sentido aos fenômenos vividos pelo grupo e organiza a ação de acordo com este sentido previamente estabelecido” (PENTEADO; et al., 2011).

Assim, entendemos que o líder é um importante guia que orienta também as relações interpessoais entre os colegas do grupo de trabalho o que é afirmado em:

As ações e declarações dos líderes guiam a atenção dos que estão envolvidos numa situação de forma consciente ou inconsciente planejada para linear o sentido da situação. (...) As ações e as declarações dos líderes enquadram e dão forma ao contexto da ação de tal maneira que os membros desse contexto são capazes de usar o sentido assim criado como um ponto de referência para sua própria ação e compreensão da situação Penteado et outros (2011, p.37).

O que é claro pela fala acima citada em que a líder em questão não tinha critérios para estabelecer uma boa liderança e deixar um ambiente de trabalho de qualidade, ao contrário, fomentava rixas e conflitos uma vez que segundo o próprio sujeito enquanto se agia conforme que ela demandava o relacionamento ficava bom, mas a partir do momento em que ela era questionada, ou que os relacionamentos entre colegas se desenvolvia de forma saudável como nesse recorte: “*quando eu comecei a fazer amizade com os colegas, eu ganhei a inimizade da diretora*” (SUJEITO A) a relação e o ambiente de trabalho jaziam propícios a ocorrência do assédio moral. Apontando para o claro autoritarismo das gestoras.

De outro lado, o que também pode acontecer é o líder ser influenciado por pressões da equipe contra um colega, e cedendo a tais pressões, avindas da competitividade, de ver o colega exercendo com maestria seu trabalho, propondo inovações, caso do sujeito B, com a criação de um grupo de teatro para fomentar nos alunos o desejo pela escola. Como se vê na fala a

seguir: “[...] eu não consegui pegar mais aulas, extender minha carga horária algo a que tenho direito porque o diretor não tinha mais coragem de enfrentar as pressões dos colegas, porque graças ao teatro, o meu aluno é um aluno que questiona o professor [...]” (SUJEITO B). O diretor cedendo às pressões dos colegas, não concedeu ao sujeito citado algo que lhe era de direito. E não há, na leitura um tipo de liderança que abarque o líder que ceda as pressões a quem lhe é subordinado, ao contrário do líder mencionado pelo sujeito A, trata-se de um líder sem autoridade. O comum nos dois casos é que tanto um líder regido pelo autoritarismo quanto um líder sem autoridade mediante as pressões impostas, propicia um ambiente para a ocorrência de violência no ambiente de trabalho tal como o assédio, como elucidado por:

Sendo esse sentido discriminatório atribuído pelo líder a um indivíduo e seus comportamentos relacionados a ele, corroborados pela lógica perversa do atual mundo de trabalho e suas relações de trabalho degradantes, o grupo tende a ser ainda mais facilmente influenciado, uma vez que essa lógica permeia o sentido de trabalho que cada indivíduo desenvolve, assim como a forma de se relacionar com ele. Também é possível compreender de que forma o assédio moral horizontal desenvolve-se e a forma como este influencia o indivíduo que o sofre. Como dito anteriormente, as críticas e humilhações dirigidas ao sujeito assediado tendem a transformar-se na forma como este se percebe a si próprio, por serem recorrentes e duradouras. Quando estas partem do líder, aquele responsável em administrar o sentido dos fenômenos organizacionais e muitas vezes comportamentais, podem ter um efeito ainda mais devastador à saúde mental do assediado (PENTEADO, et al., 2011, p. 67).

Assim, segundo tal fragmento o gestor, a relação da equipe com a hierarquia é essencial no fenômeno do assédio, por ser o gestor, o líder que orienta os relacionamentos interpessoais, sendo como dois casos acima, ora, pela própria atuação, fomentando rivalidades ora pela não atuação, pela omissão, digamos, fazendo com que colegas sejam assediados por outros, e porquanto, atende aos objetivos desse estudo pois, corresponde a uma das maneiras que aqui comparece que fundamenta e viabiliza o assédio moral.

Nesse sentido, como trabalhamos a questão das relações interpessoais com a hierarquia, passamos às relações entre os colegas que como visto anteriormente também pode ter papel significativo no fenômeno do assédio moral, que é o assédio moral horizontal, se dá entre os colegas de trabalho.

4.3.2 Caracterização da Relação entre os Colegas e o Bullying

O relacionamento entre os colegas como apontado acima também é uma das maneiras pela qual o assédio ocorre. Na verdade, o assédio entre colegas é uma de suas modalidades, o diferencial é qual o contorno e de que modo acontece em diversos contextos de trabalho. Tanto que Hirigoyen (2014) esclarece que o assédio se dá em diversas situações, dentre elas,

quando um colega é hostilizado por outro colega. A autora atribui isso ao fato de os grupos por serem muito heterogêneos em sua composição, pessoas com diferentes níveis de escolaridade; diferentes orientações sexuais; tal diversidade, segundo a autora, promove pretextos para agressões que gradativamente vão tomando formas abusivas. Como presente nos relatos dos participantes a seguir:

SUJEITO A: *“o primeiro bullying que eu passei foi dos colegas, as avaliações negativas que eu tinha, primeiramente era com os próprios professores, apanhei da pior forma possível, porque eu era julgado mesmo, eu era chamado de mestre mas numa forma muito depreciativa, num sentido pejorativo e isso demorou uns três meses até uns quatro meses, diariamente”*

SUJEITO B: *“tem uma professora muito humilde, que não tem boa aparência, descuidada, se veste muito mal, então ela sofre bullying o tempo inteiro”.*

O bullying é um tipo de assédio moral quando constante, frequente e insidioso. O bullying, segundo Hirigoyen (2015) não era designado para se referir ao campo do trabalho “falava-se de bullying essencialmente para descrever as humilhações, os vexames ou as ameaças que certas crianças ou grupos de crianças infligem a outras” (p.79). Posteriormente, este termo passou a ser utilizada qualquer situação vexaminosa e humilhante em vários contextos, por exemplo, no exército, nos esportes, na família e, claro, também no trabalho (HIRIGOYEN, 2015).

O bullying é descrito como as agressões e coerções recebidas no ambiente de trabalho e ainda, se reconheceu os danos causados nos aspectos físicos e psicológicos das vítimas. O bullying se refere, em uma concepção mais abrangente, a chacotas, isolamento da parte de quem o sofre, e pode chegar a um nível mais abusivo que contempla agressões físicas até sexuais, portanto, o bullying designa a violência individual do que a violência organizacional (HIRIGOYEN, 2015).

Nas falas apresentadas acima, tem-se o relato do bullying vivido pelo próprio sujeito, em que o sofria por ter uma formação acadêmica superior as demais colegas de trabalho, pois tinha o grau de mestre e, o sentimento gerado nas colegas em relação a isso fez com que o sujeito fosse vítima diuturnamente de chacota. Já no outro relato, o sujeito B expõe uma situação que não acontece com ele, mas presenciada com uma colega de trabalho, por uma característica da vítima, ser humilde, não se cuidar e por ser humilde, a vítima não consegue revidar, e logo, a violência persiste.

Ainda, segundo o trecho acima, como a vítima fora discriminada por uma característica pessoal, o fato de ser humilde e não cuidar da aparência, destaca-se disso o fato desse bullying remeter ao assédio moral fundado na discriminação que tem como consequência final a

exclusão do sujeito a ele submetido. Embora todo assédio seja discriminatória calcado na recusa a alguma característica de outrem e ao diferente, e neste caso seu objetivo é a exclusão do diferente (SOBOLL, GOSDAL, 2009). A vítima em questão sobressai em relação aos demais por apresentar características que provavelmente não eram aceitas ou bem vistas pelo grupo.

Tendo em vista essa questão de excluir o diferente, no relato abaixo nota-se a mesma relação, com o diferencial de não se tratar de uma característica pessoal, mas sim, do modo de trabalhar do sujeito abaixo citado:

SUJEITO B: *“eu tenho um grupo de teatro, foi a metodologia que eu encontrei de fazer com que os adolescentes se aproximasse da escola a partir do momento que eu comecei a desenvolver esse trabalho diferenciado as pressões começaram, pressões de todos os lados dos colegas, é... porque achavam que eu queria aparecer que eu queria dar uma de estrela, deve ter também algo mais e quando eu fazia cursos para melhorar, que são geralmente no domingo, o ambiente ficou sombrio então as piadas, piadinhas, críticas, eram constante.”*

Diferente dos fragmentos anterior em que no primeiro caso o bullying se deu em virtude da titulação do sujeito, ou do segundo caso em função de uma característica pessoal, aqui, o bullying dos colegas ocorreu porque o sujeito exerce seu trabalho de forma diferenciada, e por isso, vai a cursos, formações, se aplica para desenvolver com mais dedicação e seriedade seu trabalho. Diante disso, os colegas fazem pressão contra este trabalho, e como forma de agressão ao sujeito com este trabalho diferenciado, professores fazem chacotas, tentam diminuir, não valorizam o que o colega está trazendo de bom para a própria escola e os efeitos positivos disso para os alunos e para a comunidade.

Como prova dos benefícios do teatro na vida dos alunos, temos a seguinte fala:

SUJEITO B: *“O aluno pensante, crítico, ele não pode ser abraçado, o professor tem que ter o domínio da sala, e o aluno tem que estar na frente, como no modelo de 70, sentado, uniformizado, olhando pra frente sem questionar. Como o meu aluno é um aluno que faz teatro, que sai, que ia fazer música e que se transformava num aluno questionador, esse aluno é inconveniente e aí chega um ponto que você não é mais querido pelos colegas e trabalhar num ambiente assim é difícil”.*

Vemos por este fragmento, provavelmente a razão do bullying ao sujeito B, a modificação subjetiva que o teatro promove na vida dos alunos que dele participam. É um aluno que passa a ter um lugar, questionador, e esse questionar o professor, o qual ainda numa visão antiquada de educação/ensino, bem como do lugar do aluno. Ainda presos numa concepção de que o aluno não deve participar do processo de aprendizagem e de aquisição de seu conhecimento. Aquele velho modelo de educação que aliena o aluno, que o retira até de sua condição enquanto sujeitos ativos na produção de conhecimento e no aprendizado. Por isso, o sujeito B além de sofrer com o bullying dos colegas, como também foi impedida de conseguir um direito

porque o gestor da escola cedeu às pressões dos demais professores para que ela não desse mais aulas na escola. Quanto a educação, Gallindo (2005, p. 10) em uma pesquisa sobre o assédio mora na educação, pontua sobre a educação que conforme ela foi entendida ao longo da história, ditava-se a relação do Estado com a educação e isso interferia nos modos de ensino e no lugar que ocupam diante desse processo, professor e aluno. Abaixo segue, um conceito de educação ultrapassado, mas infelizmente, ainda muito presente na mentalidade dos professores, como bem colocado pelo sujeito B.

O conceito inicial de educação era de um instrumento de Estado para a construção de sociedades. Assim sendo, era do Estado o direito de educar os filhos dos cidadãos segundo seus interesses e prioridades. Tal percepção produziu uma série de legislações denominadas coletivamente pelo autor como “direito de educação”. A transição do “direito de educação” para o “direito à educação” representa uma mudança no eixo dos deveres e direitos. O indivíduo deixa de ter a obrigação de ser educado pelo Estado e passa a ter o direito de receber educação (GALLINDO, 2005, p.10).

Ocorre que como a educação a partir da consolidação dos direitos humanos, a educação integrou o lugar dos direitos sociais intrinsecamente relacionados aos direitos civis e políticos, portanto, nesse sentido caberia ao Estado o dever de fornecer esse direito aos seus cidadãos (GALLINDO, 2008), como exposto acima, para educa-los. Nesse ponto, é importante remontamo-nos a Foucault (2000) na obra “Vigiar e Punir” em que trata da escola, da igreja e da prisão como espaços instrumentalizados do Estado, cada um a sua maneira, guardando suas semelhanças e diferenças serviam-no como lugares para a docilização dos corpos, ou seja, a domesticação de seus cidadãos. Ora, não é vantajoso para o Estado a formação, bem como a circulação de cidadãos de certos espaços sociais que sejam empoderados, que tenham a capacidade de propor sobre a realidade que o cerca. Assim, tanto a igreja (referenciada como convento), a escola e a prisão adquirem esse papel como instituições primordiais da domesticalização dos corpos.

A escola, o modo como é construída, lembrando uma prisão, com muros altos, com as salas de aula dispostas lado a lado, os refeitórios, até sua arquitetura remete a uma prisão, e mais, o ensino concedido com os alunos sentados um atrás do outro, o professor a frente, marcando a hierarquia do poder-saber (FOUCAULT, 2000), é algo que se repete até os dias atuais quando o professor ainda não superou esse modelo e ainda, não aceita quando um colega tenta fazer a diferença e empoderar esse aluno. Quanto a isso, o SUJEITO C, aproxima uma justificativa:

“Cabe ao professor decidir qual a melhor maneira de ensinar aos alunos e fazer com que tenham resultados positivos. A pressão por esse resultado traz também pressão aos professores que ficam como os únicos responsáveis pelos fracassos, esquecendo-se de que a família também deve cooperar para que o estudante obtenha sucesso. O nível de estresse na rede pública se dá pelos baixos salários, carga horária excessiva por causa desses baixos salários, falta de tempo do professor para qualificar-se, falta de apoio do estado para oportunizar a

qualificação do professor. Além disso, há a questão política. A escola pública é administrada politicamente. E, como os gestores são indicados politicamente para exercer esses cargos comissionados, acaba gerando muita ameaça, coação, coerção e estresse diário. Constantemente há desavenças por causa dessa situação política”

A participante aponta para as próprias condições do trabalho do professor na rede pública como os baixos salários, a falta de incentivo para que se faça diferente, falta de incentivo corporificada no estímulo ainda insuficiente para que o professor busque se qualificar. Ainda assim, se pensarmos, embora com toda a dificuldade é possível sim tentar novas formas de trabalho e buscar a motivação que falta a partir de si próprio ao buscar novos modos de pensar e de fazer o ensino, como o sujeito B colocou que ao refletir numa maneira de atrair o aluno para a escola, de torna-la mais atrativa, e logo, de envolver o aluno nesse processo, ela pensou no teatro e com o teatro os alunos tomam um lugar na sociedade, crescem e são empoderados.

A resistência a projetos assim, vem do corpo docente, talvez ainda presos na justificativa concedida pelo sujeito C, a falta de motivação devido os baixos salários, o estresse que o trabalho comporta, mas tais razões não justificam o fato de esses professores praticarem bullying contra os colegas que saiam do lugar, que buscam transformar esse espaço da escola, ultrapassar a visão da escola foucaultiana da escola como mais um espaço de controle estatal visando a docilização dos corpos, sua alienação completa, mas o incômodo talvez venha do fato de vendo que o colega faz diferente, provavelmente eles possam vir a ser levados a sair do lugar comum também.

4.4.3 Caracterização do Reconhecimento e do Sofrimento no Trabalho

O reconhecimento é uma temática problematizada pela tradição filosófica Hegeliana. Nesse estudo não sem pensar o reconhecimento enquanto constructo também tomado pela filosofia, outrossim, o tomaremos segundo a teoria escolhida para interpretar os dados até aqui analisados, a Psicodinâmica do Trabalho construída pelo psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours.

As questões do reconhecimento segundo a tradição filosófica mencionada é um modelo teórico utilizado para apreender os conflitos sociais, e aqui se faz importante relacionar porque, justamente, entende os conflitos sociais como sendo lutas morais e, desta feita, lutas por reconhecimento. O reconhecimento fora trabalhado por Hegel junto aos conceitos de intersubjetividade e conflito (RAVAGNANT, 2009). Para o filósofo, o reconhecimento tem caráter imprescindível pois, tem o papel de sedimentar a estrutura política de modo que ela

seja eticamente compartilhada entre os indivíduos em sociedade, logo, o filósofo entende que não podemos ser concebidos enquanto seres isolados, entretanto devemos ser tomados a partir das relações intersubjetivas que estabelecemos, cabe ao reconhecimento a responsabilidade de fazer a mediação entre tais relações. Segundo o autor, os costumes bem como as instituições a saber o casamento, o Estado, o trabalho e a sociedade civil; vem antes dos indivíduos, então, é em seu interior e nesse sentido ele elaborou um escala do reconhecimento: do amor, do direito e do Estado, e tal escala com diferentes níveis de transição do reconhecimento produz nos indivíduos um embate marcado pela confirmação de suas identidades, quanto se ultrapassa de nível nessa escala se alcança um ganho moral; um novo modo de se compreender (REICH, 2012).

Em relação ao trabalho, enfatiza que na esfera da sociedade civil o modo como os sujeitos atingem o reconhecimento não é senão pelo trabalho do que por qualquer outra forma, sem o trabalho seus direitos civis são aniquilados, uma vez que o trabalho associa-se a propriedade e sem qualquer um dos dois sujeito perde seu acesso aos recursos, logo, aos seus direitos (REICH, 2012). Assim, Bendassolli (2012, p. 39, grifo do autor) elucida:

O fundamento da filosofia de Hegel a propósito do reconhecimento é que uma consciência jamais será consciência se não for reconhecida como tal pelo outro. Ela se manifesta de três formas: nas relações familiares, pelo amor; nas relações jurídico-contratuais; e na eticidade Na família, os sujeitos vivenciam a experiência do “sentimento indiferenciado” do amor, pelo qual cada um considera o outro como outro e como ele mesmo. No âmbito das relações jurídico contratuais, a consciência se manifesta em relações de propriedade e de honra a ela associadas. É também neste âmbito que Hegel situa a mediação realizada pela linguagem e pelo trabalho: entre consciência e coisas, pela primeira, e entre ferramentas e a natureza, pelo segundo. O trabalho representa um tipo de interação primariamente dependente do reconhecimento, pois é marcado pela atividade dos outros.

O destaque se dá porque para Hegel a subjetividade apenas encontra seu lugar, com e pelo reconhecimento e esse é o ponto em que o entendimento hegeliano sobre o reconhecimento bem como a psicodinâmica do trabalho; se encontram, uma vez que para essa teoria o reconhecimento do trabalho, do que o sujeito produz é essencial para ter considerada a sua subjetividade, e sem isso comparece o sofrimento no trabalho. Nesta perspectiva, o reconhecimento primordial nos processos de constituição da identidade, de saúde e de prazer no trabalho, porquanto o reconhecimento adentra nesse processo como uma retribuição simbólica a partir do julgamento da coisa produzida pelo outro (BENDASSOLLI, 2012).

A psicodinâmica compreende o homem, como sujeito dividido entre conflitos intrapsíquicos, porém, ressalta, que este sujeito pode ser constituído fora da relação com o outro pois, entende que o reconhecimento é primordial para causar uma virada no trabalho já que o reconhecimento pode transformar o sofrimento em prazer (DEJOURS, 2004). Desse modo,

presume, que o trabalho é constituinte e, portanto, exerce um papel central nos processos de subjetivação (BENDASSOLI; SOBOLL, 2011).

No que tange, aos sujeitos entrevistados, em suas narrativas há questões sobre o reconhecimento do trabalho e inclusive, em algumas falas é nítida a relação entre a falta de reconhecimento com os processos de adoecimento, de descrédito do próprio trabalho, de desmotivação e até questionamentos que abrangem se a percepção que possuem a respeito de alguns contextos é correta não, ou seja, até a percepção é afetado, pela falta do reconhecimento.

Segue as narrativas dos sujeitos a respeito do reconhecimento do trabalho:

SUJEITO A: Você tem uma disciplina como artes que é uma disciplina que não é valorizada, você se organiza para dar uma aula de 50 min e aí quando você consegue a atenção da turma já falta dez minutos pra aula acabar. Você não vê seu trabalho acontecer, É um esforço muito grande, e se abdicar de muita coisa senão você não vê a coisa acontecer. E, você vê talendo no menino, tenta incentivar mas eu acho que a escola não é pra todos, eu acho que escola é pra quem quer.

SUJEITO B: Tenho um grupo de teatro escola não consegue enxergar isso como um trabalho sério, mas vê como uma brincadeira. A falta de apoio, a falta de reconhecimento, e abala o emocional, e o emocional abalado, acaba causando essa descrença quanto ao seu trabalho e não tem nada pior que desacreditar do seu trabalho, a sensação de não fazer nada certo então assim se instala um quadro depressivo

No primeiro caso, a falta de reconhecimento é na disciplina que o docente ministra, então o que se tem, é uma desvalorização dessa disciplina e, por conseguinte, uma desvalorização de seu trabalho intrínseca a essa falta de reconhecimento que a disciplina apresenta, percebe-se diante dos alunos. Já na segunda fala, a falta de reconhecimento reside no fato do sujeito entrevistado exercer um trabalho diferenciado, e é justamente, neste projeto, no caso, o grupo de teatro, que o sujeito sente esse desvalor.

Nota-se que a falta de reconhecimento no primeiro caso tem como principal consequência a desmotivação do sujeito com seu trabalho. A motivação ela é intrínseca ao reconhecimento do trabalho, é por ele que o sujeito se movimenta, que mobiliza seus recursos para continuar exercendo seu trabalho com a motivação necessária para fazê-lo bem (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994). Nesse sentido, como presente na fala do sujeito, a preparação e a dedicação ficam comprometidas porque não há o reconhecimento do valor que a disciplina tem e enquanto, docente de tal disciplina o sujeito também sente seu trabalho desvalorizado.

Na segunda narrativa, nota-se que o sujeito ultrapassou ao real transcrito do trabalho como docente ao ter não só buscado, mas também, desenvolvido e concretizado um projeto, especificamente, o teatro como forma de alcançar os alunos fazer com que os estes se aproximassem da escola. Contudo, por ultrapassar essa barreira que muitos profissionais ou se

recusam, persistem acomodados, ou por falta de alguma condição, acomodam-se apenas no trabalho transcrito (BENDASSOLLI, 2012). A respeito do trabalho entre o prescrito e o real, Bendassolli (2012, p. 42) elucida:

Trabalhar é superar a lacuna entre o prescrito e o real; é o que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder alcançar os objetivos que lhe são designados. O real é o que resiste aos procedimentos e às técnicas, interpelando a engenhosidade do sujeito e o expondo ao fracasso. É neste ponto que entra em cena outro conceito importante da psicodinâmica, intimamente relacionado ao de reconhecimento, o do sofrimento.

Assim, na segunda narrativa, o sujeito traz exatamente o que o fragmento teórico explica, pois uma vez tendo transcendido o real do trabalho e feito um projeto que traz sua subjetividade e que transcende também o esperado de sua atuação enquanto docente há aí o sofrimento, tanto porque segundo Dejours (2003) o encontro com o real do trabalho é sempre traumático, tanto porque ela tendo ultrapassado tal linha, não recebe o reconhecimento nem dos demais colegas, nem da gestão, e isso lhe causa sofrimento, não ter seu trabalho reconhecido.

Segundo Dejours (2007) profissionais que se destacam em seu trabalho, dispendo de mais esforço, de mais energia, dedicação e paixão pela atividade que exercem, desta feita merecem ser reconhecidos. Quando esse profissional não tem esse reconhecimento, ou lhe é negado ou lhe é indiferente isso promove um sofrimento que é prejudicial à saúde mental, pois leva a uma desestabilização no processo de identidade do sujeito relacionado ao trabalho. Tanto que está presente na fala do sujeito da pesquisa, o abalo emocional que sente, a descrença, o adoecimento, em função dessa falta de reconhecimento que a faz sentir na sua identidade uma vez que se questiona quanto a seu trabalho se está fazendo certo ou não, ou seja, num sofrimento profundo.

Em relação ao reconhecimento o autor prossegue e continua explicitando sobre a importância do reconhecimento e de sua associação ao sofrimento no trabalho:

Do reconhecimento depende na verdade o sentido do sofrimento. Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. [...]. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental (DEJOURS, 2007, p. 34).

Portanto, conforme a fala do autor, o reconhecimento esperado pelo sujeito tal como a o sujeito da pesquisa é o reconhecimento vindo das pessoas de seu trabalho, que inclusive, são as pessoas que possuem o conhecimento necessário para reconhecê-lo. Como o sujeito

entrevistado, mesmo fazendo este trabalho diferenciado e mesmo tendo o reconhecimento dos alunos, da comunidade e da família, sente e sofre muito, com a ausência do reconhecimento por parte dos colegas e da gestão, por que este seria um reconhecimento voltado plenamente à atividade que exerce, logo, é notável que o reconhecimento venha dos pares do trabalho para que o processo identitário associado ao trabalho e a realização com ele se dê de forma plena.

No caso do sujeito C, o seu trabalho é reconhecido, este não trouxe uma fala que indicasse o contrário, mas sim, em sua narrativa, fica claro que possui o reconhecimento por parte dos colegas.

4.3 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A definição do assédio moral aqui utilizada segue a linha da vitimóloga, criminologista e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, e os demais autores que dela descenderam. Nessa perspectiva, entende-se o assédio moral como uma violência de caráter insidioso que se repete no tempo e que tem por objetivo aniquilar o psiquicamente (HIRIGOYEN, 2014). Vale ressaltar que o assédio moral é uma forma de violência psicológica que ocorre não somente nos espaços de trabalho, atualmente a violência com esse caráter tomou essa denominação no campo do trabalho, mas sempre ocorreu, não com essa denominação específica, mas como a violência no trabalho (HELOANI; BARRETO, 2010).

A violência no trabalho nas suas várias manifestações é colocada como uma patologia social e, por isso, deve ser analisada como decorrente do contexto social e isso, faz com que formas de violências não tão visíveis, mas até mais duradouras e prejudiciais encontram-se protegidas nas instituições, próximas ao que Foucault chamou de submissão “sem consciência e sem reação do abuso psíquico ou social” (FERREIRA, 2009, p 53). Tanto que a violência do assédio moral é uma violência silenciada.

Essa categoria é importante porque nela discutiremos sobre o assédio moral fenômeno a qual essa pesquisa intende responder de que maneira o assédio pode engendrar o adoecimento psíquico e quais são os principais impactos na subjetividade de suas vítimas. Na categoria anterior da gestão e suas subcategorias discorreremos sobre as práticas da gestão que viabilizam ou tornam propício o fenômeno do assédio, e tal categoria atendeu ao objetivo geral e deu-se início a caracterização do assédio a partir da categoria anterior. Agora essa caracterização irá ficar ainda mais completa pois, discorreremos sobre o fenômeno em si e suas características.

Para facilitar a didática colocaremos as falas dos participantes e em seguida a explicação sobre o assédio. Segue as narrativas dos participantes sobre o assédio sofrido:

SUJEITO A: “vigiavam a minha aula por trás da porta, as vezes elas chegavam devargazinho pra saber o que eu tava fazendo; me obrigava a assinar uma ocorrência; cheguei atrasado, e ela me chamou a atenção na frente de todo mundo e disse que da próxima vez cortaria meu ponto e eu irritado, respondi que ela poderia cortar meu ponto. E aí de fato, ela começou a cortar meu ponto; O assédio já tinha chegado a tal ponto, que era diário, eu era vigiado o tempo todo a hora que saía a hora que eu entrava; essa pedagoga se aproximou de mim e me alertou dizendo pra eu fotografar todas as minhas aulas, filma tudo o que você está fazendo porque se bobear ela vai te processar, ela ta louca pra te tirar daqui, pra te enfiar um processo. Então imagina você ter que trabalhar num lugar que você tem que tirar foto das suas aulas, filmas as suas aulas porque possivelmente seu chefe pode te dar um crêu a qualquer momento e isso, foi acabando comigo; quando eu entrei de licença, a licença dos primeiros 15 dias, ela colocou essa mulher e ficou meio que assim dizendo, que quando eu voltasse ela não saberia o que ia acontecer comigo porque eu era contrato e ela era efetiva, então eu teria que sair: eu podia ter botado ela no pau porque ela fazia muita sacanagem comigo, porque ela só descontava o meu ponto e não dos demais. Ela perseguia essa outra professora também: perseguia, mas não tanto porque a outra professora era efetiva, então ela não tinha tanta coisa, mas o que ela podia fazer para espezinhar ela fazia”.

SUJEITO B: “as piadas eram constantes; por mais que houvesse pressão dos colegas, piadinhas, críticas, eu fiz um projeto de duas peças muito boas a gente trouxe assim problemas muito sérios deles, cenas da vida real transformados em uma peça de teatro, trouxe mudança para a comunidade, para os alunos, mudança de discurso, mas mesmo com essa mudança social, meus colegas não viram isso, e apontaram como se eu não quisesse trabalhar; chegou um tempo que eu não conseguia mais ter essas horas porque a pressão muito forte dos colegas sobre o diretor; quando chegou uma nova direção me tiraram a possibilidade de lecionar para os terceiros anos, e essa era coisa que tava sempre acostumada a dar aula para os terceiros anos, e essa foi uma coisa que me maltratou muito, por causa dos projetos; quando é só colega eu costumo melhorar mas quando vem a pressão de cima de maneiras diferentes, não são muito diretas; Não é fácil resistir, porque eu sofri muitos anos com essas perseguições de cima pra baixo, me fazendo assinar. Então é horróroso demais você ter que assinar um papel pra dizer que eu vou me comportar bem. ”

SUJEITO C: “A vigilância era constate; ela passou a não remeter as cópias de provas que eram enviadas para o email da secretaria para serem reproduzidas. Quando eu chegava para aplicar atividades ou provas, quase sempre tinha que adiar porque ela dizia que eu não havia enviado. Isso na sala de aula, os alunos ouvindo e eu tentando me defender dizendo que havia mandado sim. Percebi que ela desejava que os alunos me considerassem irresponsável; Houve muitas situações de constrangimento, mas, finalmente, veio a gota que faltava. Um aluno havia sido reprovado no conselho de classe. E depois disso, dois professores resolveram que seria melhor que passássemos o tal aluno⁹ para que ele fosse embora da escola. Ela alterou a nota do aluno no meu diário, sem que eu concordasse. Eu não sabia que ela e mais dois professores do noturno que também trabalham no vespertino, haviam resolvido mudar as notas, durante a tarde. Minha vida na escola, que já não era muito confortável, passou a ser um inferno após esse dia.”

A respeito do assédio moral sofrido pelo sujeito A, não há mediante a narrativa do assédio que este sofreu, nada que indique o porquê, dele ter sofrido o assédio. Por isso desse fragmento é importante pensarmos no perfil da vítima. Como dito anteriormente, quanto a motivação para

a ocorrência do assédio, tem se o fato da motivação estar na exclusão da vítima em função de alguma característica que esta tenha que esteja em desacordo com o que o esperado ou o aceito pelo grupo (SOBOLL; GOSDAL, 2009). De acordo com Hirigoyen (2014) ao contrário do que se pensa, a vítima de assédio moral não apresenta qualquer ponto que as indiquem como frágeis e vulneráveis a esta violência; são oposto disso, pois são pessoas que irão questionar a autoridade, ou irá reagir ao autoritarismo do superior, ou até mesmo porque se recusa a se subjugar ao jogo de poder, ou demonstrações de poder causadas pela chefia, por isso o assédio é uma violência em que se faz um jogo de e pelo poder.

No caso dos sujeitos e suas características, conforme o que vem sendo discutido e trazido a tona sobre o assédio sofrido por cada um deles, nota-se que o sujeito A passou a ser alvo de perseguição porque, justamente, se recusou a manter uma inimidade com uma colega de trabalho que tinha uma rixa com as gestoras, por causa dessa recusa em continuar uma rixa que não era dele, passou a ser perseguido pelas gestoras, não por alguma característica intrínseca a ele, como um traço de personalidade, mas por não fazer o que as gestoras queriam, por se recusar a fazer, a apoiá-las em algo com o qual ele não concordava. Vê-se claramente neste caso o abuso de poder das gestoras, pois, ao não alcançarem o que almejavam, a manutenção do conflito com uma colega de trabalho, ele passou a ser alvo de assédio. Tanto que está na presente na fala dele que pelo fato de ter iniciado uma amizade com a pessoa alvo da rixa das professoras fez com que ele se tornasse um inimigo para elas.

Assim, conforme sua narrativa, passou a ser vigiado, as suas aulas eram monitoradas, seu horário intensamente controlado, a tal ponto de ter que filmar seu trabalho para ter provas para se defender contra um possível processo que uma das gestoras poderia mover contra ele. Além desse, monitoramento, passava por constrangimentos no ambiente de trabalho como ser chamado atenção na frente de colegas e alunos, diariamente, tinha o ponto cortado por atraso e apenas com ele isso acontecia apenas com ele e não com os demais colegas que também chegavam atrasados, fora ameaçado e coagido e quando entrava de licença, sendo que a ameaça e a coação fazem parte da violência do assédio moral.

Tal como com o sujeito A, também no sujeito C, notadamente tem-se também uma clara situação de abuso de poder. O que é claro segundo fala da gestora: *“Eu é que mando aqui agora”* e, diante da recusa do Sujeito C e fazer algo ordenado por ela, mas que o sujeito C considerava errado, este passou a ser perseguido e vigiado pela diretora, a não conseguir dar aulas pela falta de material, pela falta de suporte metodológico necessário para que este ministrasse a aula, passou por várias situações de constrangimento.

No caso desses dois sujeitos, o que trazem em comum quanto a forma do assédio vivido é a modalidade do assédio, visto que, tanto com um quanto com o outro, o assediador foi um superior. Sobre essa modalidade, Hirigoyen (2014) esclarece ser a mais usual, mais frequente quando se fala em assédio moral, até porque envolve relação de poder e além disso, no caso do sujeito A existe um agravante que é fato de não ser efetivo no cargo, ou seja, por não ser estável, dentre as coações havia aquelas de ameaça de perda de seu emprego. Exemplo disso, é que, segundo sua fala a docente alvo do conflito com as gestoras por ser efetivada, não sofria tanto como ele.

Nos dois casos, trata-se de abuso de poder definido por Hirigoyen (2014, p. 75): “[...] um superior se prevalece de sua posição hierárquica de maneira desmedida e persegue seus subordinados por medo de perder o controle. É o caso dos pequenos chefes”. Por isso, a autora afirma que o assédio é um fenômeno circular em que está em jogo essas relações de poder (HIRIGOYEN, 2014).

O contexto em que se desenvolve o assédio moral do sujeito B difere dos demais sujeitos porque não há uma atuação direta dos superiores no assédio, mas sim o que ocorre em intensidade é uma pressão dos colegas sobre os gestores contra ela, por isso é mais o caso de uma manipulação perversa que se prossegue de forma muito mais insidiosa e, portanto, causa devastações maiores (HIRIGOYEN, 2014). Essa manipulação perversa é clara quando o sujeito relata não entender porque fora retirado seu direito de extensão da carga horária; quando fica sem entender o porquê de ser tão perseguida, de se questionar se está fazendo o trabalho certo, de não se sentir pertencente como uma profissional de seu ambiente de trabalho porque a fazem se sentir ou por não ter seu trabalho reconhecido pelos colegas e gestores.

Quanto ao perfil da vítima, o sujeito B também não se enquadra no padrão frágil e vulnerável, na verdade nesse caso em especial, como descrito na categoria anterior, o mote para que viesse a ser vítima de assédio foi o desenvolvimento de um projeto de teatro que mobilizou os alunos de tal forma que os empoderou, sendo agente de mudança no sentido de uma transformação nesse aluno dentro e fora da sala de aula, de ser um aluno questionador, crítico e propositivo. O que parece ter incomodado os demais colegas de trabalho e alguns gestores que não valorizavam o trabalho, mas desconsiderava seu valor na vida desses meninos e meninas como um importante instrumento de responsabilidade social e de construção da cidadania a esses jovens.

Uma vez que essa pesquisa tem como base teórica para de definir o assédio moral, os estudos de Hirigoyen (2015) é importante destacar que para a autora o assédio moral caracteriza-se por: “atitudes hostis, provenientes do chefe ou colega (s) de trabalho, em quatro categorias: deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; violência verbal, física ou sexual” (HIRIGOYEN, 2015, p.83). A autora Suzana Tolfo (2011) define cada uma dessas categorias.

Segundo a autora, a deterioração proposital das condições de trabalho passa por retirar a autonomia da vítima nos processos decisórios quanto ao modo de fazer trabalho; refutá-la e questioná-la continuamente como ocorre com o sujeito B; depreciar seu trabalho de forma injusta; priva-la do acesso a instrumentos e recursos importantes para a realização de seu trabalho como ocorreu com o sujeito C que ficara sem as provas impressas e não conseguia imprimir as atividades dos alunos, dentre outros. O isolamento e a recusa da comunicação é quando a vítima é isolada dos demais colegas e da chefia, de modo que não recebe os comunicados, como ocorreu com todos os sujeitos, problemas na comunicação e na visibilidade do sujeito enquanto parte do corpo de trabalho (TOLFO, 2011). Nos sujeitos entrevistados não houve caso em que vítima fosse isolada de forma tão radical, ao contrário, as vítimas que se isolaram do grupo como um dos efeitos do assédio, a vítima se isola, como no sujeitos B: “*eu me sinto muito sozinha e sem apoio, as piadinhas são constantes, eu acabo me isolando*” e, no sujeito C: “*eu passei a me isolar, ia fumar fora da escola longe dos colegas*”.

Outra categoria é a que se refere ao atentado a dignidade humana ao “fazer uso de insinuações ou gestos de desprezo e desdém para as vítimas; desacreditar a vítima; espalhar rumores; zombar das origens religiosas e das convicções políticas; atribuir tarefas humilhantes” (TOLFO, 2011, p. 195). Nesse ponto, claramente quem teve a dignidade violada foram os sujeitos B ao sofrer com as piadinhas e chacotas constantes dos colegas, ao ser desacreditada em seu trabalho e o sujeito C conforme fragmento abaixo:

“recebi mensagens ofensivas da diretora no meu celular, me dispensando de atividades de projetos em que eu deveria estar inserida, os colegas trocavam mensagens num grupo de whatsapp, alunos que presenciaram os momentos de vexame, colegas que presenciaram, fui acusada de “roubar” comida da escola para levar para casa, fui acusada de sair da sala, deixando a turma sozinha, para ir fumar na calçada, fui exposta em uma reunião de professores em que eu era o assunto e da qual não fui chamada a participar.”

Por fim, a última categoria referente a violência verbal, física ou sexual que engloba a ameaça a vítima e sua integridade física; comunicar aos gritos, gritar com as vítimas; invadir sua intimidade e privacidade; através de escuta de ligações telefônicas; leitura de sua

correspondência; seguir e espionar a vítimas, perseguir a vítima sexualmente (TOLFO, 2011). A perseguição e vigilância ao trabalho dos sujeitos apresentados é clara em seus relatos, logo, todos eles comungam dessa categoria.

A respeito dos agressores nota-se que tanto o sujeito A quanto o sujeito C, são pessoas que ocupam cargos políticas que dependem do governo em vigor para se manter. O interessante é não raro as pessoas que se colocam nesse lugar apresentam alguma insegurança, insegurança quanto a competência profissional, quanto a perda do poder e controle, e quanto a perda do cargo que ocupam (TOLFO, 2011). Desta feita, usam então dessa violência perversa para sentirem-se seguros e poderosos, ou seja, é o eleva-se mediante o rebaixamento do outro, é perversão do assédio moral aliada ao abuso de poder. É um tipo de violência narcísica sobre este tipo de violência Martins (2009, p. 34) esclarece:

A violência exercida pelo perverso narcísico sobre seu cúmplice não é do mesmo tipo de uma relação sádica ou sado-masoquista, tampouco a vítima da agressão silencia porque se sente intimidada. Essa violência é silenciosa e a vítima a sofre de maneira silenciosa, porque se trata de uma violência velada e insidiosa, não assumida pelo agressor, negada e denegada por ele, que sutilmente inverte a relação acusando o outro de ser o culpado pela situação.

Por tal razão, discutiremos a seguir porque a violência do assédio moral não é percebida pelos sujeitos que a sofrem como violência, porquanto não sabem reconhecer se as agressões, a hostilidade, a comunicação difusa, são produto de uma violência sistematizada ou são apenas alguma característica do agressor ou algo sem muita relevância, mas que ao final é de uma perversidade tamanha que vai devastando a vítima psiquicamente e fisicamente.

A caracterização dessa categoria deixou-nos claro que os três sujeitos apresentados foram vítimas de assédio, uma vez que nos três casos a partir das narrativas construídas pelas entrevistas, segundo o referencial teórico aqui trabalho, tratam-se indubitavelmente de casos de assédio moral. A questão que se apresenta é a dificuldade de se identificar o assédio moral, de perceber que a violência nas circunstâncias do trabalho é assédio moral. Por essa razão, identificamos uma subcategoria para discutirmos sobre essa questão da identificação do assédio que é muito difícil e confusa para as vítimas e até, para os profissionais da área que lidam com esse fenômeno em sua rotina de trabalho.

4.3.1 A percepção do assédio

A percepção do assédio como dito anteriormente, por parte das vítimas é falha porque elas não entendem que o que estão passando se trata de assédio moral. Muitos não sabem que a

violência com que são tratados, os escárnios constantes e demais perseguições já discutidas na categoria anterior, são características de um assédio moral. Esta subcategoria se fez necessário porque nas entrevistas com os três sujeitos compareceu o fato de que no momento em que sofriam a violência não sabia que estavam sendo vítimas de assédio moral no trabalho. Abaixo segue a fala dos participantes:

SUJEITO A: “Depois, principalmente quando eu recebi essa cartilha sobre o assédio foi que eu entendi que tudo o que eu passei era assédio, porque falta informação. Você teve que aprender com tudo sozinho. Isso até porque a violência do assédio é muito silenciada, os colegas não te ajudam, tem muito medo, é muito velado. Silenciada demais”.

SUJEITO B: “Nunca soube vou te dizer que era assédio ou não. Alguns colegas que falavam: ah se eu fosse você eu denunciava por assédio moral e eu ficava assim: mas isso é assédio moral? Não sei. Mas eu nunca cheguei a entender se é um assédio e se isso é um assédio.”

SUJEITO C: “Percebi o assédio pela contumácia. Pela exposição a que fui submetida e porque fui procurar um médico para ver por que eu estava emagrecendo e com tremores constantes. Ao relatar alguns fatos, ele me encaminhou ao psiquiatra”.

É notável, segundo as narrativas apresentadas o desconhecimento sobre o assédio moral, suas características, sobre como distinguir se trata de agressões pontuais, ou se essas agressões, combinadas com outras formas de hostilidade, de atingir a vítima de forma negativa, rebaixando-a, essa violência sistematizada, insidiosa que se repete no tempo (HIRIGOYEN, 2014). Tal dificuldade se apresenta em função da falta de informação, da falta de se falar sobre o assédio. Porquanto, se o assédio é uma violência silenciosa em si e silenciada nos espaços onde ocorre, porque os colegas por medo de sofrerem também, ou seja, sentem que há algo errado, mas não se pronunciam e não auxiliam os colegas alvo do assédio. O assédio por ser uma violência do tipo narcísica a vítima ao mesmo se sente confusa e culpada por não compreender a trama perversa em foi lançada, por não se tratar de uma violência física, posto que as marcas não se encontram visíveis na pele, são marcas mais profundas, no psiquismo, na subjetividade e na identidade das vítimas.

Por não apresentar esse componente físico, dado que os efeitos no físico, não são diretos, ocorrem pela somatização, quando a vítima se cala mais a angústia faz comparecer sintomas no corpo. O assédio não é uma violência perversa de caráter explícito, adentra no cotidiano, nas relações, nos atos, e os sujeitos tendem a não percebê-la como assédio moral (HIRIGOYEN, 2014). Tanto que frequentemente até a vítima “leva um longo tempo para perceber, e sobretudo para reconhecer, estupefata, que está presa nessa teia, posta nesse lugar; que tem sido cúmplice dessa violência silenciosa, a qual ela não desejou, mas que vem ao longo do tempo fazendo ruir sua auto-estima e sua paz interior” (MARTINS, 2009, p. 38).

Talvez resida aí a maior perversão do assédio a total condição de alienação a que as vítimas são enredadas.

Abaixo, prosseguiremos com a discussão com as categorias que darão conta dos efeitos do assédio em quem o sofre: os impactos na subjetividade e o adoecimento.

4.4 CARACTERIZAÇÃO DOS IMPACTOS NA SUBJETIVIDADE

Vimos anteriormente como o reconhecimento ou a falta dele, está intrinsecamente relacionado ao sofrimento no trabalho, como sofrimento tem-se os impactos na subjetividade marcados por uma descrença em si mesmo, no trabalho que cria. A questão mais importante que se coloca quando se fala nesses impactos é o fato de na atualidade os modelos de gestão estarem retirando o sujeito da cena (LANCMAN; UCHIDA, 2003). Práticas de gestão que além de retirarem o sujeito pela perda de seu trabalho criador, uma vez que deve-se focar na inovação, mas inovação esse presa às demandas do mercado, são práticas que fomentam o assédio moral como Tolfo (2011, p. 200) expõe:

Existem algumas condições que propiciam a ocorrência do assédio moral, por meio de ações violentas, desrespeitosas, abusivas e humilhantes. Essas condições incluem os ambientes com culturas permissivas, a competição exagerada, o poder absoluto dos chefes, reestruturações organizacionais mal conduzidas [...], as terceirizações e os prováveis conflitos entre efetivos e prestadores de serviços decorrentes das diferenças nas relações de trabalho [...].

Essas situações apontam a como esses ambientes com tais características favorecem o desenvolvimento de uma alguma situação de assédio no trabalho como novas formas de coação social em qualquer hierarquia quando direcionada pelo autoritarismo (TOLFO,2011), exemplo do ambiente de trabalho dos sujeitos entrevistados. Esta categoria foi elaborada em conformação a um dos objetivos desses estudos que é identificar os impactos na subjetividade em quem sofre o assédio. Segue as falas dos participantes:

SUJEITO A: “foi bom sair de sala de aula, eu não gosto, tava totalmente desmotivado. Você não vê seu trabalho acontecer, É um esforço muito grande, e se abdicar de muita coisa senão você não vê a coisa acontecer”.

SUJEITO B: “quando você chora, perde o controle, quando você rasga o papel e grita com o coordenador no meio do pátio, é a perda do seu controle, você chora em qualquer lugar na frente de todo mundo, e isso não sou, eu não era assim. A falta de apoio, a falta de reconhecimento, abala o emocional, e o emocional abalado, acaba causando essa descrença quanto ao seu trabalho e não tem nada pior que desacreditar do seu trabalho, a sensação de não fazer nada certo. ”

SUJEITO C: “Senti-me desamparada. Não me sentia capaz para lecionar porque por várias vezes a coordenadora do turno interrompia minhas aulas para chamar a atenção dos alunos como se eu não tivesse controle sobre a sala. Até hoje me isolo do convívio de meus amigos, prefiro ficar só, me sinto uma pessoa triste. ”

Nos relatos dos participantes é claro o impacto na subjetividade por meio da descrença no trabalho, na falta de confiança, e pelos relatos, os impactos na subjetividade decorrem tanto do assédio em si, quanto pela falta de reconhecimento. Nesse sentido, quanto ao objetivo de identificar os impactos na subjetividade, estes foram identificados, pois nota-se prejuízo no processo da construção da identidade relacionada ao trabalho, pela falta, justamente, do reconhecimento, sendo que o reconhecimento segundo Dejours (2003) é proveniente de dois tipos de julgamento: julgamento da utilidade e julgamento da beleza.

Segundo as falas dos participantes é possível fazer um paralelo com o que Hirigoyen (2014) afirma que quando se instala o controle sobre a vítima, esta fica confusa, sem saber identificar a situação que está vivendo e, logo, sem conseguir construir uma saída, e assim, “descrevem o próprio empobrecimento, um aniquilamento parcial de suas faculdades, uma amputação do que elas tinham de mais vivo e espontâneo” (p. 170). A confusão está representado na fala do sujeito B:

“As vezes parece que eu sou doida, mas eu prefiro continuar sendo a doida que não pratica bulling contra os colegas, a doida que dá aula até as dez da noite, a doida que faz projetos diferenciados para que os alunos se interessem pela escola. Me deixem com a minha loucura. não tem problema por [...] que eu tenho consciência de que estou fazendo certo”.

O julgamento da utilidade deve ser realizado pela hierarquia e versa a respeito da contribuição que tal produto traz a organização, bem como a qualidade técnica, econômica e social; por exemplo, como o sujeito B e seu grupo de teatro, a escola reconhecer o grupo de teatro como um trabalho importante que transforma as vidas dos alunos e ainda, faz com que eles sintam motivados a ir à escola (GERNET, 2011). O julgamento da beleza atenta para a qualidade do trabalho como estando adequado às regras de execução desse trabalho, é esse julgamento que vai conferir a noção de originalidade ao que foi produzido (GERNET, 2011).

Desta feita, ainda que não completamente atingido, o sujeito B não apresenta seu trabalho reconhecido pelos colegas por causa do assédio, uma vez que com este sujeito o assédio acontece dos colegas contra ele. Portanto, nesse caso específico os impactos na subjetividade decorrem do assédio moral.

4.5 CARACTERIZAÇÃO DO ADOECIMENTO EM DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

Nesta categoria, também estaremos atendendo a um dos objetivos deste estudo que é a relação do adoecimento com o assédio moral. Vale pontuar que a visibilidade do deste fenômeno se

dá pelos danos causados à saúde mental dos trabalhadores, aos acometimentos psíquicos que fazem com que estes procurem os serviços de saúde e as demais medidas cabíveis (SOBOLL; GONSDAL, 2011). Ainda, segundo as autoras é o caráter repetitivo, insidioso, a frequência, ou seja, é dimensão temporal do assédio que apresenta relação com a saúde mental, sobre isso Hirigoyen elucida (2014, p. 153):

As práticas de assédio moral, que vistas de fora parecem insignificantes, têm um efeito devastador sobre a saúde física e psíquica das vítimas. Portanto, todos nós podemos suportar uma limitada dose de hostilidade, salvo se esta hostilidade for permanente ou repetitiva, ou se estivermos colocados em uma posição que nos impeça replicar ou nos justificar.

Assim, é essa violência maciça, constante, sobre a vítima e seu psiquismo que faz com que esta sucumba e acaba adoecendo. O assédio difere de outras violências graças a essa sua constância que vai gradativamente minando o psiquismo da vítima, tirando suas forças, aniquilando-a psicologicamente fazendo em alguns casos que ela mude o jeito de ser, perca sua condição subjetiva, aquilo que a diferencia dos outros, subjetividade porque é destruída e fragilizada, abre-se para adoecimentos até graves, como nas narrativas dos sujeitos abaixo.

SUJEITO A: “O assédio já tinha chegado a tal ponto, que era diário, eu era vigiado o tempo todo a hora que saía a hora que eu entrava problema de saúde e comecei a ter muita diarreia. Na escola e antes de chegar na escola, sempre a diarreia. Comecei a emagrecer e emagrecer, eu peguei tuberculose, minha imunidade baixou tanto por conta do estresse emocional que eu fiquei seis meses de licença por tuberculose, eu fiz todos os exames e dava tudo bem e o médico questionava como estava naquela condição, mas o lado emocional foi tão grave que eu tive um quadro de enfisema pulmonar sendo que eu nunca fumei na vida, nunca botei a boca num cigarro, a única coisa que eu tive que apareceu na tomografia foram as lesões no pulmão e com os sintomas que eu estava tendo eu comecei a tomar remédio pra tuberculose e eu comecei a melhorar e eu a minha depressão vem dessa época que eu sofri o assédio”.

SUJEITO B: “eu passei a ter crise de choro antes de ir pra escola, eu tinha crise de choro no portão dos alunos e os alunos até se preocupavam comigo. O que me assusta, quando chega a parte física da coisa, sair da escola, chegar em casa e ter uma hipotermia e ter uma hipotermia mesmo, a temperatura baixa chega a 34 graus. E tem esse choro descontrolado, essa tristeza, uma angústia, é isso. Fisicamente eu não me sinto a mesma pessoa, me sinto angustiada, me sinto depressiva, chorona”.

SUJEITO C: “Passei a ter crises de choro. Precisei tirar vários atestados médicos por não conseguir ir para a escola. Tive várias crises intestinais sérias, a ponto de ficar internada até quatro dias, em hospital. Estou constantemente irritada, explosiva e tomo remédios controlados para a depressão”.

O adoecimento comum apresenta nas narrativas dos três participantes é a ansiedade, o estresse, a crise de choro, a depressão e no caso dos sujeitos A e B a somatização. A ansiedade e estresse ocorrem mais significativamente nos primeiros tempos do assédio e, caracteriza-se pelo cansaço, nervosismo, sono prejudicado, crises de enxaqueca, distúrbios digestivos quais sejam os mencionados, o mais frequente a diarreia seguida pela dor no estômago, dores na coluna. Entende-se que esses sintomas são como uma defesa do organismo a essa

hiperestimulação promovida pela hostilidade e agressões diárias, a frequência dessa violência sobre o sujeito, numa tentativa de adaptação para que a situação possa ser enfrentada. Entretanto, soma-se a esses sintomas o sentimento de humilhação e vergonha que paralisam a vítima de tomar qualquer decisão ou que construa uma possibilidade de lidar ou de enfrentar o assédio (HIRIGOYEN, 2014).

A depressão é um dos transtornos que mais acometem as vítimas de assédio, fato comprovado pela fala dos participantes e a pessoa com depressão sente apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores, é comum os afastamentos do trabalho como ocorreu ao sujeito C que teve de ser afastado, e quanto ao sujeito A que também menciona a depressão à época mesmo do assédio ele sofria com a somatização de uma tuberculose e de um enfisema, sentia-se sufocado e seu afastamento foi em função disso (BRASIL, 2011).

Muito presente também, nos três casos foram as somatizações, os distúrbios psicossomáticos. Interessante que o sujeito A apresenta uma psicossomatização muito peculiar, pois desenvolve um quadro como se fosse uma tuberculose, que depois evoluiu para uma enfisema e isso, sem que os exames dessem positivo para qualquer dos quadros; já a participante B somatiza uma hipotermia também muito peculiar. Sobre os distúrbios psicossomáticos associados ao assédio moral Hirigoyen (2015, p. 161):

Após certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos passam quase sempre ao primeiro plano. O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso; distúrbios digestivos; distúrbios endocrinológicos, crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele e etc.

Portanto, quanto ao adoecimento psíquico os sujeitos entrevistados pela pesquisa apresentam sintomas coerentes com o que as teorias que dão conta sobre o assédio moral, bem como a teoria utilizada para embasar a interpretação das informações obtidas afirmam acerca do assédio e os principais acometimentos em saúde mental.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo averiguar a existência de casos de assédio moral e analisar de que maneira o assédio moral que ocorre no ambiente de trabalho engendra casos de adoecimento psíquico em professores do ensino médio da rede pública estadual do estado do Espírito Santo. Os dados obtidos foram dispostos em categorias e analisados conforme a análise do discurso a luz da teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

No que tange a existência de casos de assédio moral, os dados obtidos apontaram que o ambiente estadual escolar, ou seja, o sistema educacional estadual, da forma como é estruturado e organizado favorece a ocorrência de casos de assédio moral. Uma das razões mais colocadas pelos sujeitos da pesquisa, e ainda, encontra-se no regimento das escolas estaduais, é o fato de os cargos de direção serem cargos políticos, de modo que a direção das escolas estaduais é escolhida conforme o governo atual.

Portanto, isso produz uma instabilidade no ambiente escolar uma vez que gera insegurança nos que ocupam tais cargos e essa insegurança, por vezes, já um fator preponderante para que inseguros quanto o seu poder e seu controle diante de professores efetivados, em sua maioria, faça com que abuse de poder, como discutido anteriormente, para exercer seu poder através da coação e, nesse lugar, o assédio moral adentra como uma possibilidade e até um instrumento para a essa coação. Embora os sujeitos entrevistados, tenham dificuldades em perceber que a violência que sofreram é o assédio moral, foram unânimes em dizer que há muitos outros colegas que passaram ou que passam por situações semelhantes as que foram descritas por eles. Nesse sentido, o fenômeno do assédio moral se mostrou uma realidade no ambiente escolar estadual.

A pesquisa também apresentou como objetivo identificar se nas ocorrências em saúde mental houve a influência do assédio moral. Mediante as informações coletadas, os casos que os sujeitos trouxeram de acometimentos psíquicos como choros constantes, angústias, tristezas e depressão foram temporalizados após a situação do assédio sofrida. Logo, é possível apreender que anteriormente ao fenômeno esses sintomas não estavam presentes, mas compareceram após a situação de violência estabelecida.

Vimos que o assédio moral engendra os casos de saúde mental e a forma como essa violência favorece o comparecimentos desses sintomas nos sujeitos, seria devido a sua característica de

ser uma violência silenciada, como constante também nos relatos, o que fortalece o referencial teórico aqui utilizado como norte para a nossa análise. A angústia quando silenciada ela fala através do corpo, tanto que foi comum apresenta de psicossomatizações decorrentes do assédio, sendo que esses conteúdos estão literalmente expressos nas narrativas dos sujeitos. E isso, é comprovado na temporalidade, é notável segundo os participantes que o assédio representou algo como um marco em suas vidas. Uma vez que nas falas está presente o fato de após o assédio os sujeitos se se sentem diferentes comparado ao seu modo de ser antes do assédio.

Compreendemos que a o assédio moral sofrido fora uma violência tamanha que os efeitos passados na subjetividade foram de tal magnitude que houve uma mudança, não só comportamental, mas o próprio surgimento dos transtornos, em especial, da depressão faz com que o sujeito apresente mudanças em sua personalidade. Daí nos remetemos a outro objetivo ao qual essa pesquisa se propôs alcançar que foi verificar os possíveis impactos na subjetividade.

Ora, temos como principais mudanças na subjetividade o não reconhecimento de si mesmo, o sentir-se diferente, o sentir-se agir de modo a não se reconhecer no modo como está a agir, é expressar comportamentos que não correspondem a ideia que apresentam, é essa divergência entre o pensar e o agir, entre o que pensam que são e o que vieram a se tornar após a vivência do assédio. Observamos nas narrativas que os efeitos mais sentidos como causadores de sofrimento é a descrença em si, a desconfiança se o que estão fazendo é certo ou não, se há neles algum problema, e eis aí a culpabilização, a vítima tentando encontrar nela mesma algo que justifique a violência de que é alvo, o que desvela um sofrimento profundo, e talvez nisso resida a perversão da violência do assédio, o fato da vítima, ser deixada num estado de alienação tal que busque nela mesma, como se ela tivesse de algum modo provocado ou induzido o assédio moral.

Diz-se que o assédio é uma violência silenciosa e é silenciada para que promova essa alienação e quanto a esse aspecto velado que o assédio apresenta há poucas pesquisas na literatura científica que trabalhem com essa perspectiva, por isso, aqui indicamos a necessidade da elaboração de estudos e pesquisas que alcancem o assédio moral naquilo que lhe é mais central: o fato de ser uma violência silenciada, silencia porque perversa.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Cidália et al. Métodos de investigação em educação: estudo de caso. **Instituto de Educação e Psicologia**, Universidade do Minho, 2008. Disponível em <http://grupo4te.com.sapo.pt/estudo_caso.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2016.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.
- BENDASSOLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: _____. (Org). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p.3-21.
- BENDASSOLI, Pedro F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p.37-46, jan./mar. 2012.
- BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. (COL). **Dicionário de Política**. Brasília, DF: Universidade Federal de Brasília. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2000.
- BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. São Paulo: Bertrand Brasil Difel, 1989.
- BRASIL, Lei de Diretrizes e B. Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996.
- BRASIL, Kátia Tarouquella. Os impasses do corpo e do adoecimento nas relações de trabalho. In: MENDES, Ana Maria; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MORRONE, Carla Faria; FACAS, Emílio Peres. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. 1. ed. 1. reimp. Curitiba: Juruá, 2011. p.263-278.
- BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP). História da Educação no Brasil 2016. Disponível em: <www.inep.gov.br>
- CAMPOS, Thais Becker de; TEXEIRA, Marco Antônio Rotta. **Trabalho e subjetividade: a noção subjetiva de trabalho nos textos freudianos da cultura**.
- CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 679-684, Dez. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010407072006000400017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 25 Abr. 2016.
- CARVALHO, Matheus Cotta de. A relação sujeito-trabalho-organização na contemporaneidade e a psicanálise: porta de saída ou pacto com o diabo? **Reverso**, Belo Horizonte, v. 30, n. 56, Out. 2008, p. 93-102.
- CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 1. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004. p.276-289.

DALFOVO, Michael Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.2, n.4, p.0113, Jun. 2008.

DARRIBA, Vinícius Anciães; SILVA, Angela Cristina da. A questão do fundamento em Freud: elementos para uma psicanálise aplicada. **Rev. Latinoam. Psicopat. Fund.**, São Paulo, v. 15, n. 4, Dez. 2012, p. 868-880.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. **Conferências brasileiras**. São Paulo: Fundap e Eaesp-FGV, 1999.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, Set./Dez. 2004, p. 27-34.

_____. **A banalização da injustiça social**. Tradução de: Luiz Alberto Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

ESPÍRITO SANTO, Regimento Comum das Escolas do Poder Estadual de Ensino do Espírito Santo, Secretaria de Educação, Vitória, 2010.

FREITAS, Miquelina Andrea do Rosario. **Valores morais e autoconceito das crianças e jovens institucionalizados**. 2009. 160 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) Centro Regional de Braga, Faculdade de Filosofia, Braga, 2009.

FREUD, S. **O mal estar na civilização**. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 1997.

FREUD, S. **Obras completas**. Rio de Janeiro: Imago, 1974. v. XXI.

FERREIRA, João Baptista. Patologias da vida cotidiana do trabalho: violência como patologia do silêncio. In: _____. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha**: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho. 1. ed. Rio de Janeiro: 7letras, 2009. p.51-62.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. Tradução Raquel Ramallete. 23. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

GALLINDO, Ligia Pereira. **Assédio moral nas instituições de ensino**: bullying. 1. ed. Brasília: Alummus, 2

GIL, Antônio Carlos. Como classificar as pesquisas? In: _____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 41-56.

_____. Como delinear um estudo de caso? In: _____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 137-142.

GERNET, Isabelle. Psicodinâmica do reconhecimento. In: MENDES, Ana Maria; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MORRONE, Carla Faria; FACAS, Emílio Peres. (Org.).

Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros. 1. ed. 1. reimp. Curitiba: Juruá, 2011. p.61-76.

GLINA, Débora Miriam Raab et al . Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro , v. 17, n. 3, p. 607-616, Jun. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2001000300015&lng=en&nrm=iso>. Acesso 24 abr. 2016.

_____. Assédio moral no trabalho. In: _____. ROCHA, Lys Esther Rocha (Org.). **Saúde mental e trabalho:** da teoria à prática. 1. ed. São Paulo: Roca, 2010. p.31-48.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther Rocha (Org.). **Saúde mental e trabalho:** da teoria à prática. 1. ed. São Paulo: Roca, 2010. p.31-48.

HELOANI, José Roberto; CAPITAO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo Perspec.**, São Paulo , v. 17, n. 2, p. 102-108, Jun 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010288392003000200011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 Abr. 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

_____. **Mal estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

JOB, Fernando Pretel Pereira. **Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações.** 2003. 242f. Tese (Doutorado em Administração) – Curso de Pós-Graduação e Doutorado, Faculdade Getúlio Vargas, São Paulo, 2003.

KUENZER, Acacia Zeneida. A formação de professores para o Ensino Médio: velhos problemas, novos desafios. **Educ. Soc.**, Campinas , v. 32, n. 116, p. 667-688, Set. 2011 . Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302011000300004&lng=en&nrm=iso>. Access em 14 Set. 2016.

LACAN, J. **O seminário 7:** a ética em psicanálise. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1991.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 6, 2003, p. 79-90.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Christophe Dejours:** da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008.

LHUILIER, Dominique. Filiações teóricas das clínicas do trabalho. In: BENDASSOLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. (Org.). **Clínicas do trabalho:** novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 22-58.

MATTEO, Vincenzo di. Subjetividade e cultura em Freud: ressonâncias no mal-estar contemporâneo. **Discurso**, São Paulo, n. 36, p.190-213, 2007.

MARTININGO FILHO, Antônio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da gestão de pessoas. **RAM – REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO MACKENZIE**, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008.

MARTINS, André. Uma violência silenciosa: sobre a perversão narcísica. **Cad. Psicanál.- CPRJ**, Rio de Janeiro, ano 31, n. 22, p. 37-56, 2009.

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

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03 Set. 2016.

PENTEADO, Ana Carolina Mantovani et al. Liderança e Assédio Moral: a administração perversa do sentido do trabalho. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 21, p. 71-82, 2011. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2011000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 04 set. 2016.

OLIVEIRA, Roberval Passos de; NUNES, Mônica de Oliveira. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. **Saude soc.**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 22-34, Dez. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010412902008000400004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 Abr. 2016.

RAVAGNANT, Hervert Barucci. Luta por reconhecimento: a filosofia do jovem Hegel segundo Honneth. **Kinesis**, São Paulo, v. 1, n. 1, Mar.-2009, p. 39-57.

RIBAS, Andréia Lins; SALIM, Cassiano Ramalho. **Gestão de pessoas para concursos**. 3. ed. Brasília: Alummus, 2015.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. 11. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

REICH, Evânia Eilizete. **O reconhecimento em Hegel**. 2012. 155f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2012.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia H. Saúde mental e trabalho: problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**, São Paulo, v. 10, n. 4, p. 869-878, 2005.

SILVA, Marcos Vinicius Paim da. Controle e normalização: Michel Foucault e a relação entre corpo e poder. **Domus on line: rev. Teor. pol. soc. Cidad.**, Salvador, v. 3, p. 87-98, jan./dez. 2008.

SOBOLL, L. A.; HORST, A. C. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In: SILVEIRA, M. A.; SZNELWAR, L. I.; KIBUCHI, L. S., MAENO, M. (Org.). **Inovação e desenvolvimento de organizações sustentáveis: trabalho, fatores psicossociais e ambiente saudável**. São Paulo: Centro de Tecnologia da Informação “Renato Archer”, 2013.

SOBOLL, Lis; GOSDAL, T. (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTR, 2009.

SZNEALWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo social**, São Paulo, v. 23, n.1, jun. 2011, p. 11-29.

SPINK, Mary Jane Paris; GIMENES, Maria da Glória G. Práticas discursivas e produção de sentido: apontamentos metodológicos para a análise de discursos sobre a saúde e a doença. **Saude soc.**, São Paulo, v. 3, n. 2, p.149-171, 1994. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010412901994000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 12 mai. 2016.

TAYLOR, F. W. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Atlas, 1995.

TITTONI, J.; NARDI, HC. Saúde mental e trabalho: reflexões a partir de estudos com trabalhadores afastados do trabalho por adoecimento profissional. In: JACQUES, MGC., et al. org. **Relações sociais e ética** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. Disponível em: SCIELO Books <<http://books.scielo.org>>.

TOLFO, Suzana. O assédio moral como expressão da violência no local de trabalho. In: SOUZA, Mériti de; MARTINS, Francisco; ARAÚJO, Newton Garcia de. **Dimensões da violência: conhecimento, subjetividade e sofrimento**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. p. 187-206.

APÊNDICE A – CARTA DE ANUÊNCIA AO SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESPÍRITO SANTO (SINDIPÚBLICOS)

Vitória, ____, de _____ de 201__.

Ao

Sr Presidente do SINDIPÚBLICOS do Estado do Espírito Santo

Carta de Anuência

Eu, _____, presidente do SINDIPÚBLICOS do estado do Espírito Santo autorizo, após os devidos trâmites, a realização do projeto de pesquisa intitulado: “**A VIOLÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL: o adoecimento psíquico e os impactos na subjetividade**”.

O responsável e orientador da pesquisa será Margareth Marchesi Reis, Psicóloga, CRP 16/440, mestre em Saúde Coletiva e Professora do Centro Universitário Católico Salesiano (UCV) com a co-participação da aluna Anna Beatriz Silva Mariano.

Comunico que a autorização para início da pesquisa será validada após apresentação da comprovação da submissão ao comitê de ética e pesquisa da (CEP) do UCV a esta instituição.

Presidente SINDIPÚBLICOS

APENDICE B – AUTORIZAÇÃO DE ACESSO AOS ARQUIVOS DO SINDIPÚBLICOS

AO Sr. Presidente do SINDIPÚBLICOS – Sindicato dos Servidores Públicos do Espírito Santo

REQUERIMENTO DE SOLICITAÇÃO DE ACESSO A DOCUMENTOS

Eu, Margareth Marchesi Reis, brasileira, casada, Professora do Centro Universitário Católico Salesiano de Vitória (UCV), inscrita no CPF sob o nº 761275167-49 e no RG 546715, residente e domiciliado à Avenida Hugo Viola, nº. 250, apartamento 203, Jardim da Penha, Vitória, Espírito Santo, venho respeitosamente solicitar que a orientada Anna Beatriz Silva Mariano, brasileira, solteira, estudante, inscrito no CPF sob o n.º 122.418.137-96 e no RG nº 2095394 SSP/ES, residente e domiciliado à Rua Sete de Setembro, n.º 94, apartamento 402, Centro, Vitória, Espírito Santo, tenha, sob minha supervisão e orientação, acesso aos documentos necessários e informações no sistema informatizado (conforme listados abaixo) sobre dados referentes às situações de assédio moral no trabalho dos servidores do poder judiciário do Espírito Santo para realização da pesquisa “**A VIOLÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL: o adoecimento psíquico e os impactos na subjetividade**”.

Declaro que todas as informações serão tratadas de forma sigilosa e seguindo o código de ética do Psicólogo, normativos do Conselho Federal de Psicologia e do Comitê de Ética em Pesquisa da UCV. Reitero o meu compromisso com a não divulgação do nome da instituição e o anonimato dos colaboradores entrevistados e que tiveram seus documentos analisados.

Solicito, portanto, os seguintes documentos:

- 2.1.1 Consulta às anotações dos casos de assédio moral identificados;
- 2.1.2 Consulta aos dados dos servidores que sofreram assédio moral no trabalho.

Certo do atendimento do meu pedido, aguardo deferimento.

Vitória, _____ de _____, 2016

Margareth Marchesi Reis

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

TÍTULO DA PESQUISA: “A VIOLÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL: o adoecimento psíquico e os impactos na subjetividade”.

PESQUISADOR RESPONSÁVEL: Margareth Marchesi Reis

Email: margareth.marchesi@terra.com.br Tel: 27- 996089119

JUSTIFICATIVA, OBJETIVOS E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA: A temática da pesquisa mostra-se relevante e atual, haja vista, o crescente número de casos que vem sendo estudados e publicados em revistas científicas. Entretanto, no serviço público, especialmente no poder judiciários, os achados ainda são incipientes quando comparados ao número de publicações em instituições privadas. Portanto, esse estudo pode vir a contribuir para as reflexões sobre a violência do assédio moral no serviço público, considerando suas particularidades.

OBJETIVOS E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA: O principal objetivo da pesquisa é investigar de que maneira o assédio moral pode levar ao adoecimento psíquico e aos impactos na subjetividade. Os objetivos específicos são: caracterizar os possíveis casos de assédio moral; identificar se nas ocorrências em saúde mental entre os profissionais da educação se houve a influência do assédio moral; analisar como o assédio moral engendra os casos de saúde mental; verificar os possíveis impactos à subjetividade dos servidores. A partir desses objetivos, serão feitas entrevistas semiestruturadas e relatos de experiências com 3 profissionais da educação identificados no SINDIPÚBLICOS com 3 profissionais que atuam de forma efetiva na no ensino médio da rede de ensino público do Espírito Santo.

DESCONFORTO E POSSÍVEIS RISCOS ASSOCIADOS À PESQUISA: Considerando a natureza da pesquisa e o método aplicado, prevê-se que a pesquisa não promoverá riscos e desconfortos.

BENEFÍCIOS DA PESQUISA: Os benefícios da pesquisa são de fins acadêmicos e Científicos. Temos a intenção de, ao fim da realização da pesquisa, buscar novas possibilidades para a reflexão e a compreensão das ocorrências do assédio moral e seus impactos no sofrimento psíquico e na subjetividade, buscando como isso a possibilidade de vislumbrar forma de intervenções.

FORMA DE ACOMPANHAMENTO E ASSISTÊNCIA: Quando necessário, o sujeito voluntário da pesquisa receberá toda a assistência médica e/ou social aos agravos decorrentes das atividades da pesquisa.

Basta procurar o pesquisador: Margareth Marchesi Reis pelo telefone: (27) 3331-8500 e no endereço: Av. Vitória, 950, Forte São João, Vitória-ES. CEP 29017- 950.

ESCLARECIMENTOS E DIREITOS: Em qualquer momento, o sujeito participante voluntário da pesquisa poderá obter esclarecimentos sobre todos os procedimentos utilizados na pesquisa e nas formas de divulgação dos resultados. Tem também a liberdade e o direito de recusar sua participação ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo do atendimento usual fornecido pelos pesquisadores.

CONFIDENCIALIDADE E AVALIAÇÃO DOS REGISTROS: As identidades dos voluntários serão mantidas em total sigilo por tempo indeterminado, tanto pelo executor, como pela instituição onde será realizado e pelo patrocinador. Os resultados dos procedimentos executados na pesquisa serão analisados e alocados em tabelas, figuras ou gráficos e divulgados em palestras, conferências, periódico científico ou outra forma de divulgação que propicie o repasse dos conhecimentos para a sociedade e para autoridades normativas em saúde nacionais ou internacionais, de acordo com as normas/leis legais regulatórias de proteção nacional ou internacional. As entrevistas realizadas para coleta de dados serão gravadas e transcritas na íntegra.

O sujeito participante voluntário receberá o Termo de Consentimento Livre Esclarecido em duas vias iguais e depois de ler e compreender os objetivos da pesquisa e suas participação na mesma deverá assinar as duas vias iguais, sendo que uma ficará de posse do participante e a outra ficará com o coordenador da pesquisa. Lembrando que a qualquer etapa da pesquisa o participante poderá suspender seu consentimento, o que será prontamente atendido pela coordenadora da pesquisa.

CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Eu, _____, portador da Carteira de identidade nº _____ expedida pelo Órgão _____, por me considerar devidamente informado (a) e esclarecido (a) sobre o conteúdo deste termo e da pesquisa a ser desenvolvida, livremente expresse meu consentimento para inclusão, como sujeito da pesquisa. Fui informado que meu número de registro na pesquisa é _____ e recebi cópia desse documento por mim assinado.

Local, Data e Assinatura do Participante Voluntário

Assinatura do Pesquisador – Prof^a Ms Margareth Marchesi Reis

APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Idade:

Sexo:

Estado civil:

Filhos: SIM NÃO

Setor:

Cargo comissão: SIM NÃO

Recebe função: SIM NÃO

1 – O que faz em seu setor? Com o que trabalha?

2 – Já trabalhou em outro lugar antes?

3 – Já trabalhou em outras escolas antes do que está atualmente?

4 – Fale um pouco de sua trajetória profissional.

5 – Como seu trabalho costuma ser avaliado? Como se dá essa avaliação?

6 – Como são as relações entre seus colegas?

7 – Como você se relaciona com o chefe de seu setor? Como ele se relaciona com os outros colegas?

8 - Você gosta de seu trabalho? Tem vontade de trabalhar em outra área?

9 – Como vai sua saúde?

10 - Tem apresentado algum sintoma físico ou psíquico? Quais?

11– Você acha que alguns desses sintomas tem relação com seu trabalho? Se tiver, por quê?

12 – Sabe se seus colegas estão apresentando sintomas semelhantes aos seus?

13 – Já teve que se afastar do trabalho alguma vez? Por quê?

14 – Como você percebe seu trabalho?

15 – Como acha que seu trabalho interfere em sua saúde?

16 – Sabe se seus colegas pensam que o trabalho também interfere na saúde deles?

17 – Você acha que sofreu assédio moral alguma vez no tribunal?

18 – O que sentiu diante dessa situação?

- 19 - Como foi? Como você percebeu o assédio?
- 20 – Especifique e exemplifique o assédio sofrido.
- 21 – Possui alguma forma de provar que sofreu assédio?
- 22 – Como ficou o convívio em seu setor depois do assédio?
- 23 – Quais foram as formas de assistência que o tribunal lhe ofereceu?
- 24 – Você pensa se a forma como o tribunal está organizado influi de alguma maneira em casos de assédio?
- 25 – Como você se sente hoje após o assédio? O que ficou dessa experiência?
- 26 – Você acha que o assédio interferiu na sua identidade com o trabalho que exerce?
- 27 – Quais consequências em sua saúde você acha que pode atribuir ao assédio?
- 28 – Você ainda se identifica com o tribunal? Como ficou sua relação com seu trabalho?
- 29 – Como é ter sido vítima de assédio moral?
- 30 – Quais os maiores impactos que você sentiu sua vida tanto a profissional como a pessoal?

APÊNDICE E – RELATO/DEPOIMENTO PESSOAL SISTEMA EDUCACIONAL ESTADUAL E SUA ORGANIZAÇÃO

Abaixo sinta-se à vontade para escrever sobre sua experiência na administração do sistema educacional estadual, pontuar sobre como a gestão está estruturada e se pensa se a forma como a educação é gerida hoje no Espírito Santo se isso favorece casos de assédio moral. Lembrando que não será identificado.

