

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Mestrado em Psicologia Clínica
Linha de Pesquisa: Processos de Saúde e Doença em Contextos Institucionais

Cláudia Reis Flores

**Assédio Moral no Poder Judiciário:
Patologia Social e Saúde Mental**

Orientadora:
Profa. Dra. Janine Kieling Monteiro

São Leopoldo, Julho de 2017

CLÁUDIA REIS FLORES

**Assédio Moral no Poder Judiciário:
Patologia Social e Saúde Mental**

Dissertação apresentada como exigência para
obtenção do título de Mestre em Psicologia
Clínica do Programa de Pós-Graduação em
Psicologia da Universidade do Vale do Rio
dos Sinos – UNISINOS

Orientadora:
Profa. Dra. Janine Kieling Monteiro

São Leopoldo, Julho de 2017

F634a

Flores, Cláudia Reis

Assédio moral no poder judiciário : patologia social e saúde mental / por Cláudia Reis Flores. – 2017.

91 f. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) — Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-graduação em Psicologia, São Leopoldo, RS, 2017.

“Orientadora: Dra. Janine Kieling Monteiro.”

1. Assédio moral. 2. Trabalho. 3. Setor público. 4. Relações de poder.
5. Adoecimento mental. 6. Sofrimento ético. 7. Patologia da solidão.
I. Título.

CDU: 159.9:331

O egoísmo pessoal, o comodismo, a falta de generosidade, as pequenas cobardias do quotidiano, tudo isto contribui para essa perniciosa forma de cegueira mental que consiste em estar no mundo e não ver o mundo, ou só ver dele o que, em cada momento, for susceptível de servir os nossos interesses.

José Saramago

Agradecimentos

Agradeço a todos que contribuíram para a possibilidade de efetuar este trabalho, muitos de forma direta e outros pelo apoio indireto, pela compreensão nos momentos de ausência, estímulo e reconhecimento de minha condição de fazê-lo.

Ao Poder Judiciário e seus representantes, que cederam de seu tempo para participar da pesquisa;

A Unisinos, representada pelos mestres que inúmeras vezes compartilharam de seus conhecimentos e experiência de vida, assim como aos colegas de mestrado, solícitos em dividir ansiedades e conhecimentos;

À minha orientadora que se mostrou disposta a refletir sobre o tema e dificuldades que apresentei no percurso, revelando paciência e dedicação a causa;

À banca de qualificação que trouxe novas contribuições de uma forma cuidadosa;

Ao grupo de pesquisa (Laborclínica) que me auxiliou e compartilhou de seus conhecimentos, incluindo os colegas de iniciação científica, mestrandos e doutorandos;

Às minhas colegas de trabalho da URI/FW que me apoiaram para enfrentar esta trajetória intensa e também compreenderam minhas angústias, apoiando-me no trabalho, quando precisei me ausentar;

À minha mãe, irmão e demais familiares, cuja recepção em sua casa, durante o mestrado valeu mais do que qualquer obstáculo de percurso que eu tenha enfrentado, acolhendo-me com ternura;

Ao meu pai (in memoriam) que me ensinou a amar;

A meu marido e meu filho que me apoiaram e foram solidários em minhas ausências, apesar das dificuldades e sacrifícios mútuos.

A Deus por me proporcionar saúde e experiência de vida, que muito contribuiu para a confecção desta pesquisa: a todos, muito obrigada!

Sumário

Lista de figuras e tabelas.....	08
Lista de abreviaturas e siglas.....	09
Resumo.....	10
Abstract.....	11
Apresentação.....	12
Artigo I.....	17
Resumo.....	17
Introdução.....	19
Método.....	24
Resultados e Discussão.....	26
Considerações Finais.....	40
Referências.....	42
Artigo II.....	49
Resumo.....	49
Introdução.....	51
Método.....	58
Resultados e Discussão.....	61
Considerações Finais.....	69
Referências.....	71
Considerações finais.....	81

Referências da dissertação.....	82
Apêndices.....	88
Apêndice A – Entrevista semidirigida.....	88
Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	89
Apêndice C – Aprovação do comitê de ética em pesquisa – Unisinos.....	90
Apêndice D – Aprovação do Projeto de Pesquisa: PJ.....	91

Lista de figuras e tabelas

Tabela 1: categorias das características institucionalizadas no Poder Judiciário do Trabalho para ocorrência do assédio moral e ações realizadas.....	29
Tabela 2: categorias e subcategorias das estratégias de mediação e consequências à saúde mental.....	76

Lista de abreviaturas e siglas

AM	Assédio Moral
AP	Administração Pública
CT	Clínica do Trabalho
CPdt	Clínica Psicodinâmica do Trabalho
JT	Justiça do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PdT	Psicodinâmica do Trabalho
PJ	Poder Judiciário
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
SC	Socioclínica
SP	Saúde Pública
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

Assédio Moral no Poder Judiciário: Patologia Social e Saúde Mental

Resumo

O Assédio Moral (AM) é uma violência psicológica sistemática e persistente, que atinge a integridade dos sujeitos, atravessado na cultura da pós-modernidade. É um fenômeno interpessoal, organizacional e social, perpassado por relações de poder abusivas e de assujeitamento, gerando adoecimento. No serviço público tem elevada ocorrência e severidade, não existindo intervenções profícuas para a prevenção e combate. Esta dissertação objetivou compreender as vivências de prazer-sofrimento em trabalhadores vítimas de AM no Poder Judiciário do Trabalho, considerando as características institucionais e suas consequências na saúde mental. Possui abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, com entrevista semiestruturada para a coleta de dados. Os participantes foram oito servidores do Judiciário do Trabalho. Os dados foram tratados através da análise de conteúdo de Bardin, embasada pela Psicodinâmica do Trabalho e Sociologia Clínica. Os resultados apontaram características institucionais pautadas: na ética da servidão, na sobrecarga, no individualismo, no controle institucional e na violência silenciada. Observou-se uso de estratégias defensivas individuais e coletivas. Foram evidenciados: sofrimento patogênico, adoecimento dos servidores e da organização, sinalizando angústia, depressão, patologia da solidão e banalização da injustiça. Não foram constatados encaminhamentos do local para os assediados, nem políticas para a prevenção e o combate do AM, o que corrobora para seu agravo.

Palavras-chave: Assédio Moral; Setor Público; Relações de Poder; Adoecimento Mental.

Moral Harassment in the Judiciary: Social Pathology and Mental Health

Abstract

Moral Harassment (MH) is a systematic and persistent psychological violence that affects the integrity of the subjects, crossed in the culture of postmodernity. It is an interpersonal, organizational and social phenomenon, permeated by abusive and subjection power relations, generating illness. In the public service, it has high incidence and severity, which is intensified by the type of management. This dissertation aimed to understand the experiences of pleasure-suffering in workers who are victims of MH in the Judiciary Labor Court, considering the institutional characteristics and their consequences on mental health. It has a qualitative, exploratory and descriptive approach, with a semi-structured interview for the data collection. The participants were eight servants of the Labor Judiciary. The data were treated through the content analysis of Bardin, based on Work Psychodynamics and Clinical Sociology. The results pointed to institutional characteristics based on: ethics of servitude, overload, individualism, institutional control and silenced violence. The use of individual and collective defensive strategies were observed. There were evidenced: pathogenic suffering, illness of the servants and of the organization, signaling distress, depression, pathology of loneliness and banalization of injustice. There were no referrals from the site to the harassed, nor were policies for the prevention and combat of the MH, what corroborates to its aggravation.

Keywords: Moral Harassment; Public Sector; Power Relations; Mental Illness.

Apresentação

*A cada nascimento vem ao mundo algo singularmente novo.
Hannah Arendt*

O presente estudo é, primeiramente, um ato reflexivo acerca da violência e do assédio moral (AM). Estima-se uma ética pautada nas relações sociais que prezem pelo respeito e colaboração entre os coletivos humanos, ressoando e reverberando saúde nas esferas sociais e nos ambientes de trabalho. A ambição da realização desta pesquisa surgiu pelo interesse despertado no grupo de pesquisa e pela experiência prévia na clínica do trabalho, em que a escuta do sofrimento do trabalhador foi de uma aprendizagem imensurável.

O AM é um tipo de violência psicológica e uma prática ofensiva à dignidade humana, a partir de condutas abusivas, de causalidade multifatorial. Abarca o social, atravessando-se¹ institucionalmente nas organizações, nos grupos e nas relações interpessoais. É oriundo das relações de poder intensamente verticalizadas e é pautado em uma ética da solidão e do individualismo, baseada em princípios desumanos e narcisistas, considerando-se suas características veladas e dissimuladas no meio em que sucede. Destarte, sua sutileza, arraigada no silêncio de sujeitos e grupos ensimesmados, em detrimento de uma ética coletiva, acaba por alienar os sujeitos e sua subjetividade (Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Chappell & Di Martino, 2006; Einarsen et al., 2011; Ferreira, 2007; Leymann, 2007; Sennett, 2009; Soboll, 2008; Toneti, 2009).

Como se percebe, é um tema abrangente e complexo, deixando marcas intensas em quem o vivencia, tanto pela experiência de tê-lo sofrido diretamente, como pela experiência de compartilhamento da violência, refletidas no ambiente de sua ocorrência. De tal maneira,

¹ A sociedade é uma rede constituída pela interpenetração de forças e entidades reprodutivas e antiprodutivas, cujas funções estão a serviço...da dominação e mistificação (atravessamento), assim como está constituída pela interpenetração das forças e entidades que estão a serviço da cooperação, da liberdade, da plena informação...da produção e da transformação afirmativa e ativa da realidade (transversalidade) (Baremlitt, 2002, p. 34).

perpetua o sofrimento patogênico², gerando reflexos à saúde de quem o vivencia. Portanto, deve ser combatido por um enfoque multidimensional, ampliando-se a informação e trazendo à tona sua ocorrência (Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Guimarães & Rimoli, 2006; Moraes, 2013; Soboll, 2008). As intervenções ainda são incipientes, justificando pesquisas e a interdisciplinaridade, já que se trata de um fenômeno que está disseminado na malha social (Câmara, Maciel & Gonçalves, 2012; Glina & Soboll, 2012; Rissi et al., 2016).

O termo AM foi denominado com diferentes definições por autores internacionais que, embora denotem certas diferenças conceituais acerca do AM, salientam o abuso de poder, as condutas abusivas, a sistematização e frequência para a sua ocorrência, com consequências devastadoras para saúde mental dos trabalhadores: *Mobbing* ou Psicoterror por Leymann na Suécia (1990, 1996) e por Dieter Zapf - Frankfurt Harald Ege na Itália (década de 80); o termo *Bullying*, por Lazarus nos EUA (nos estudos de estresse social) e por Einarsen et al., na Inglaterra (2011); e o termo Assédio Moral (*harassment*), nomeado por Marie-France Hirigoyen na França (2011), entre outros (Chappell & Di Martino, 2006).

Outros autores abordam os aspectos sociológicos que auxiliam para o entendimento e a contextualização do AM, como a violência social, as relações de poder, a banalização da injustiça e do mal, que tem contribuído para sua compreensão (Arendt, 2007; Enriquez, 2006; Gaulejac, 2007; Sennett, 2009). No Brasil, Margarida Barreto (2000, 2008, 2015), Esther de Freitas (2005), Roberto Heloani (2003, 2005) e Lis Soboll (2008, 2009) fizeram pesquisas que contribuíram para ampliar os conceitos do AM, bem como trazer aspectos institucionais para sua ocorrência, podendo ser conceituado como Assédio Organizacional (AO), relacionado aos fatores culturais e valores organizacionais utilizados nas empresas, oriundo das relações sociais instituídas.

² O sofrimento patogênico ocorre quando o sujeito não encontra possibilidade de negociação entre a organização do trabalho e sua subjetividade, estando impedido de exercer sua capacidade criadora. Pode se manifestar pelo medo, insatisfação, insegurança, inquietação, angústia, depressão, tristeza, culpa, tensão, raiva e outros. Sendo uma vivência prolongada pode comprometer a saúde (Moraes, 2013).

Em pesquisa realizada no Brasil com um universo de 4.718 profissionais ouvidos em todo país, 68% afirmaram sofrer algum tipo de humilhação várias vezes por semana. A maioria destes entrevistados (66%) disse ter sido intimidado por seus superiores (Nascimento, 2004). No setor público as pesquisas que versam sobre o AM foram feitas em instituições de ensino superior, com servidores da área da saúde e do poder administrativo e judiciário, a respeito das formas e tipos de AM e dos agravos à saúde desses trabalhadores (Arenas, 2013; Barbatí et.al., 2016; Barreto, 2000; Barbosa, Caran et al., 2010; Batalha, 2009; Câmara, Maciel, & Gonçalves, 2012; Guimarães & Rimoli, 2006; Guimarães, Cançado, & Lima, 2016; Ferreira, et. al., 2006; Ferreira, 2013; Mattos et. al., 2010; Nascimento & Araújo, 2014; Silva & Paula, 2015; Silva, Ramos, & Macêdo, 2016; Xavier, 2008).

São escassos os estudos relacionados ao assédio moral no Poder Judiciário na atualidade (Arenas, 2013; Corrêa & Carrieri, 2004), todavia, em outros contextos laborais têm crescido sua investigação. Especificamente no Poder Judiciário do Trabalho não foram encontrados estudos empíricos. Novos estudos estão sendo realizados, com trabalhadores terceirizados no âmbito público, ampliando o entendimento sobre a precarização no trabalho e o AM. A maioria dos estudos enfoca as relações sociais ético-políticas, no sofrimento ético³ e na ética da servidão voluntária⁴ no trabalho, abordando as condutas abusivas e manipulatórias. Relaciona-os ao tipo de estratégia de gestão como doença social, em que a falta de consciência, reduz a capacidade de escolha e captura do desejo do outro (Ferreira, 2007; Duarte & Mendes, 2015; Toneti, 2009).

A Psicodinâmica do Trabalho (PdT) é uma ferramenta teórico-metodológica que auxilia na compreensão da realidade vivenciada pelos trabalhadores em seu ambiente laboral

³ O sofrimento ético é a vivência experimentada pelo sujeito quando se submete ou participa de situações no trabalho das quais discorda intimamente, agindo de forma contrária a seus valores. Manifesta-se por meio da insegurança, medo e angústia (Vasconcelos, 2013).

⁴ A servidão voluntária da qual trata a obra de La Boétie não é a opressão pela força...É uma teia de relações de força que percorrem verticalmente a sociedade sob a forma de mando e de obediência... esta dominação que ele chama de tirania é o poder *stricto sensu*, que governa por intermédio da vontade de outro. Os homens preferem sofrer a tirania que contradizê-la (Toneti, 2009, p. 179).

em sua relação com o trabalho. Para tanto, investiga as causas do prazer-sofrimento do trabalhador, bem como o adoecimento psíquico no exercício de suas funções. Tem demonstrado em pesquisas que as relações de poder abusivas estão relacionadas aos casos de violência e ao AM no trabalho, um risco psicossocial grave neste âmbito (Bendassoli & Soboll, 2011; dejours, 2007; Ferreira, 2007; Heloani & Lancman, 2004).

A Sociologia Clínica (SC) contribui para as discussões acerca do tema, pois viabiliza um olhar macrossocial da violência de modo geral e no trabalho. Possibilita, então, a compreensão das relações de poder caracterizadas por uma ética baseada em princípios do individualismo, competição e solidão, gerando um mal estar social e a captura da subjetividade do trabalhador. Aborda, também, a patologia social, trazida como consequência da pós-modernidade e dos modos de produção capitalista, modificando as relações socioprofissionais (Enriquez, 2006; Gaulejac, 2007; Pagès, Gaulejac, & Descendre, 2008).

Esta pesquisa propôs-se a estudar o AM no serviço público, particularmente, no âmbito do Poder Judiciário do Trabalho na região Sul do Brasil. É derivada de um projeto maior, intitulado: “Como estão as relações no trabalho? Um estudo sobre trabalho e saúde mental no serviço público”. Objetivou compreender as vivências de prazer-sofrimento em trabalhadores vítimas de AM, no Poder Judiciário do Trabalho, e suas consequências na saúde mental, considerando os aspectos institucionais, transversalizados pelo social.

Por conseguinte, esta dissertação de Mestrado consiste em um estudo de pesquisa que se divide em dois artigos empíricos, de abordagem qualitativa, exploratória e descritiva. Para a compreensão dos dados obtidos pela narrativa dos participantes, foi utilizada a análise de conteúdo, pelo método de Bardin (1994), para averiguar os sentidos dados pelos trabalhadores às vivências de assédio moral no âmbito da justiça do trabalho.

Assim, o primeiro artigo é composto pelas características institucionais do Poder Judiciário do Trabalho da região Sul do Brasil que contribuem para o AM e Ações de

prevenção/combate ao AM. Procurou-se embasar o tema a partir da PdT (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 1994; Heloani & Lancman, 2004) e da SC (Antunes, 2005; Chanlat, 2000; Enriquez, 2006; Freitas, 2005; Gaulejac, 2007; Sennett, 2009), no sentido de compreender de que maneira o sistema social vigente e as características hodiernas impactam na subjetividade do trabalhador do PJ.

O segundo artigo teve por objetivo descrever as estratégias de mediação utilizadas frente ao assédio moral e identificar as suas consequências na saúde mental em servidores do Poder Judiciário, no âmbito do trabalho na região Sul do Brasil. Para tanto, utilizou-se a PdT, com fins de entender de que maneira o prazer-sofrimento é mediado nesse âmbito.

Por se tratar de um tema pouco explorado neste contexto institucional, espera-se poder contribuir para a revelação da violência e do AM, um risco psicossocial grave nas organizações de trabalho. Finalmente, proporcionar um canal de comunicação com esta instituição judicial, com a proposta de reflexão acerca do AM, o que contribui com movimentos autoanalíticos e de autogestão no local. Não obstante, mediar à promoção de autonomia desses sujeitos e da própria organização, na medida em que a primeira forma de prevenção e combate é a informação e divulgação frente ao tema.

Artigo I

O assédio moral institucionalizado no Poder Judiciário

Resumo

A contemporaneidade tem evidenciado uma transformação nas relações intersubjetivas e nos modos de produção, em que o trabalhador é visto como capital humano, ocasionando sofrimento e adoecimento no trabalho. O objetivo desta pesquisa foi de evidenciar as características institucionais do Poder Judiciário do Trabalho que contribuem para o assédio moral (AM) e as ações de prevenção e combate. Foi embasado nas teorias da Psicodinâmica do Trabalho e Sociologia Clínica. Trata-se de um estudo qualitativo exploratório e descritivo, com oito trabalhadores da área administrativa e técnica do PJ. A compreensão dos dados baseou-se no método de análise de conteúdo, a partir de entrevistas semiestruturadas. Os resultados revelaram que há relações de poder verticalizadas e abusivas neste contexto, apontando para uma organização de trabalho com práticas autoritárias e naturalizadas. Evidenciaram-se relações competitivas, individualistas e um sofrimento ético pautado na servidão voluntária para lidar com deficiências institucionalizadas. Não foram evidenciados pelos servidores ações do local para a prevenção ou combate, indicando que o sofrimento e o adoecimento são negligenciados, revelando uma patologia pautada no silêncio e no assujeitamento. Os dados mostram a urgência na construção de estratégias de prevenção e combate, com políticas públicas voltadas à produção de saúde.

Palavras-chave: Assédio Moral; Setor Público; Sofrimento Ético; Patologia da Solidão.

Moral Harassment institutionalized in the Judiciary

Abstract

Contemporaneity has evidenced a transformation in intersubjective relations and modes of production, in which the worker is seen as human capital, causing suffering and illness at work. The objective of this research was to highlight the institutional characteristics of the Judiciary Labor Court that contribute to the Moral Harassment (MH) and the actions of prevention and combat. It was based on theories of Work Psychodynamics and Clinical Sociology. This is an exploratory qualitative and descriptive study, with eight workers from the administrative and technical area of the Judiciary. Data comprehension was based on the content analysis method, based on semi-structured interviews. The results revealed that there are vertical and abusive power relations in this context, pointing to a work organization with authoritarian and naturalized practices. There were shown competitive, individualistic relations and an ethical suffering based on voluntary servitude to deal with institutionalized deficiencies. Servants have seen no evidence of actions of the site for prevention or combat, indicating that the suffering and illness are neglected, revealing a pathology based on silence and subjection. The data show the urgency in the construction of prevention and combat strategies, with public policies focused on health production.

Keywords: Moral Harassment; Public Sector; Ethical Suffering; Pathology of Loneliness.

Introdução

O trabalho torna-se uma atividade para a expressão simbólica do sujeito, como uma resposta sublimatória ao desamparo, constituindo-se em uma técnica na arte de viver (Freud, 1930-1936).

O trabalho contribui para a construção da identidade e autorrealização, sendo um fator de mediação do processo de saúde-doença. A subjetividade só é experienciada na singularidade, na condição do trabalhador lançar mão de sua potencialidade, evoluindo com a apropriação desta experiência (Dejours, 2007, 2012).

No ato de trabalhar, reencontram-se as relações sociais e de dominação, postuladas pelas relações intersubjetivas por ele estabelecidas. O psiquismo está envolvido em uma trama de dominação social, entremeado ao sistema capitalista vigente que impossibilita o sujeito de pensar criativamente (Arendt, 2007; Dejours, 2006, 2008; Mendes, 2007).

A modernidade e os novos processos de trabalho, implantados desde o século XX, com a divisão e racionalização das atividades, trouxe um mal estar social e, conseqüentemente, sofrimento psíquico e adoecimento. Desse modo, o real impõe uma conflitiva que o trabalhador precisa superar, frente à desumanização das relações socioprofissionais e da irreflexão, trazendo a violência no contexto laboral e a banalidade do mal (Arendt, 2007; Dejours, 2007; Ferreira, 2007; Gaulejac, 2007; Heloani, 2011).

Nesse sentido, há uma série de riscos psicossociais nas organizações de trabalho que desestabilizam e trazem insegurança aos sujeitos, deteriorando sua saúde laboral. Dentre estes riscos psicossociais está o assédio moral (AM), conceituado como uma violência psicológica, marcada por relações de poder verticalizadas e abusivas, servindo como estratégia de controle social e laboral, com desdobramentos éticos, econômicos, políticos e culturais (Freitas, 2007; Guimarães, Cançado & Rimoli, 2006, Macêdo 2012; Vieira, Lima, & Lima, 2012).

O AM tem acometido a humanidade desde os tempos remotos, mas no mundo do trabalho suas pesquisas são recentes, aplicadas pelo número de agravos à saúde. Estudiosos

internacionais e nacionais citam a prática reiterada e sistemática da violência psicológica, definindo as condutas abusivas como indispensáveis ao entendimento do fenômeno (Barreto & Heloani, 2015; Hirigoyen, 2011).

As transformações nos processos produtivos e das relações intersubjetivas decorrentes da contemporaneidade têm contribuído para a relevância e o agravamento do AM. Este é oriundo de uma lógica de violência e de transformação do homem em capital humano e intelectual⁵, numa cultura do empreendedorismo, massificada pelos modelos de gestão baseados na eficiência e na gestão perversa. O sujeito passa a ser, então, produtor e reproduzidor de uma relação de poder sócio-histórica marcada pela irreflexão, obediência e pela força da lei (Bendassoli, 2005; Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Grisci, 2008).

Desta forma, por ter uma causalidade multifatorial, seu combate precisa envolver o contexto em que ocorre (Gosdal et al. 2009; Macêdo, 2012). Destarte, as consequências do AM para a saúde do trabalhador são inúmeras, afetando a saúde física, psíquica e organizacional, por meio de agressões, humilhações, atos, palavras e gestos, às vezes sutis, extremando-se em adoecimento no trabalho. Os sinais e sintomas desencadeados no sujeito pelo AM são: a ansiedade, a depressão, a psicossomatização, dores crônicas generalizadas, alterações do sono, esgotamento físico e emocional, perda do sentido do trabalho, isolamento, interferência nas relações interpessoais e suicídio (Araújo, 2006; Barreto, 2005; Hirigoyen, 2011; Leymann, 2007; Soboll & Gosdal, 2009).

Por conseguinte, a violência moral está atrelada às mudanças sociais, organizacionais e tecnológicas, sem uma contrapartida das organizações para seu combate nos espaços de trabalho. Da mesma forma, há uma preocupação mundial com os impactos da organização contemporânea do trabalho na saúde mental dos trabalhadores, como as doenças

⁵ O capital humano é constituído pelo conhecimento, habilidades e o poder de inovação dos funcionários, portanto o capital humano quem possui são as pessoas e não as organizações. O capital intelectual é relativo ao intelecto, que só os seres humanos possuem. Abrange o elemento possuidor do recurso do conhecimento e tudo mais que é resultante da aplicação do conhecimento, incluindo o capital humano (Antunes, 2005).

psicossomáticas, estresse e outras consequências, conforme aponta o Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010).

A Instituição Judiciária e as práticas de AM

O Poder Judiciário (PJ) tem uma estrutura ampla e subdivide-se em justiça comum e especializada. Entre estas está a Justiça do Trabalho (JT), que abarca órgãos federais e regionais, de instância superior, de segunda e primeira instância. Esta julga as causas trabalhistas, mediando às negociações baseadas nas relações conflituosas entre o trabalhador e as organizações (Brasil, TST, 2011, 2017).

É um órgão bastante hierarquizado, com diferenças claras entre seus trabalhadores. Por um lado, há os servidores que executam as tarefas administrativas, burocráticas e técnicas e, por outro, os juízes que, somente na primeira instância, ingressam por concurso público, sendo que posteriormente, sua ascensão ocorre pela via política. Verifica-se, de tal modo, a impessoalidade do recrutamento de pessoal no início da carreira. Outra diferença diz respeito à estabilidade no emprego dos servidores e vitaliciedade dos magistrados, definido pela Constituição Federal como um cargo político (Brasil, TST, 2017; Carvalho, 2009; Gaiva, 2017).

Nessa estrutura, há cargos que possuem uma formalidade no organograma e outros que, como os dos diretores das varas (assessores dos magistrados), acabam por constituir-se sem critérios de escolha claros, por indicação. Esses servidores exercem função de coordenação, de tarefas e pessoas. Ficam em seus cargos por tempo determinado, sem uma capacitação formal para a gestão de pessoas, incorrendo em situações desgastantes entre colegas, pelo medo da perda da gratificação (Arenas, 2013; Brasil, TST, 2017; Gaiva, 2017).

O *objeto institucional*, com o monopólio legítimo de julgar, mostra, de um lado, a magistratura (*agentes privilegiados*) com um saber pleno e uma posição estratégica em relação à ação institucional; de outro, os servidores como: os *agentes subordinados*, com um

saber relativo quanto ao objeto e os *agentes organizacionais*, que prestam serviços indispensáveis à manutenção da organização, sem um saber institucional (Albuquerque, 1986).

Da mesma forma, os ministros e desembargadores do Poder Judiciário, representam, institucionalmente, *os mandantes* assentados na relação institucional em nome do saber-poder. Ideologicamente, são os representantes da legitimidade em quem a instituição se caracteriza, se apropriando do saber institucional e decidindo quais são as práticas permitidas ou proibidas, segundo um critério de “verdade” (Albuquerque, 1986; Baramblitt, 2002; Deleuze & Guatarri, 1997; Enriquez, 2006).

Assim sendo, é evidenciada uma verticalização de poder que contribui para a manutenção das relações de poder institucionalizadas na Justiça do Trabalho. Ao se considerar este aspecto no PJ, pode-se questionar a forma que esses profissionais (magistrados e servidores) implicam-se nas decisões quanto à problemática do AM em sua própria esfera de trabalho, principalmente, por tratar-se de um tipo de violência psicológica mais velada e grave no serviço público (Arenas, 2013; Corrêa & Carrieri, 2004). *O AM não ocorre apenas nas relações trabalhistas privadas, a sua incidência no serviço público é prática comum, numa intensidade maior e por um período de tempo superior àquele que ocorre nas repartições privadas* (Hirigoyen, 2011, p. 124).

O serviço público tem evidenciado, portanto, um aumento do AM, que decorre da modernização da Administração Pública, espelhada nos processos de trabalho contemporâneos. Estas estruturas tecnocráticas quantificam e racionalizam os problemas, servindo à ideologia da tecnologia (Brasil, 2017; Carvalho, 2009; Dejourns, 2008; Enriquez, 2006; Mattos, 2010; Mendonça & Mendes, 2005).

A cultura organizacional no serviço público explicita um tipo de funcionamento e ritmo de trabalho, modos de gestão e hierarquia, relações socioprofissionais e uso da tecnologia que são desfavoráveis à saúde do trabalhador. Isto, na medida em que o aprisiona,

captura sua subjetividade, em uma oferta manipuladora de ascensão profissional, a qualquer custo (Antunes, 2005; Gaiva, 2017).

Outros fatores originam o AM no serviço público, tais como a estabilidade no trabalho, a avaliação de desempenho feita de modo negativo e os modos de gestão perversa. O superior hierárquico passa por controlar o subordinado utilizando-se de condutas violentas para *subjugar, humilhar, amedrontar, perseguir, coagir ou diminuir a autoestima dos servidores* (Brasil, TST, 2017; Câmara, Maciel & Gonçalves, 2012; Carvalho, 2009; Gaiva, 2017; Silva, Ramos & Macêdo, 2016).

Da mesma forma, o despreparo de servidores que exercem cargos de chefia e as indicações de cargos em confiança por amizade, parentesco ou político-partidárias, são práticas de gestão que incorrem em violência psicológica no serviço público (Batalha, 2009). Não obstante, as relações de trabalho apresentam-se de forma verticalizada, abusiva e assimétrica, pelo despreparo das chefias (Arenas, 2013; Batalha, 2009; Carvalho, 2009).

O AM e a sua relação com a violência social tem sido estudado em diversas abordagens, como a da PdT e a SC (Chanlat, 2000; Dejours, 2006; Dunker, 2015; Enriquez, 2006; Ferreira, 2008; Gaulejac, 2007; Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Mendes, 2007; Soboll & Gosdal, 2009). Estas teorias têm contribuído para o entendimento dos fatores sociais e das relações intersubjetivas oriundas dos contextos de trabalho. A PdT e as teorias sociológicas têm estudado os processos de violência moral e/ou AM, que infringem nas relações socioprofissionais e geram consequências à saúde.

Esta pesquisa refere-se ao setor público, realizada no Poder Judiciário no âmbito do Trabalho, da região do Sul do Brasil. O estudo teve como objetivo evidenciar as características institucionais deste contexto de trabalho que contribuem para o AM e os encaminhamentos realizados pelo local acerca do AM. Parte-se do pressuposto que o

fenômeno vem sendo considerado um problema de saúde pública, acarretando sofrimento e adoecimento ao trabalhador (Barreto, 2005; Heloani, 2011; Soboll & Gosdal, 2009).

Método

Delineamento

Esta pesquisa constituiu-se de um estudo de abordagem qualitativa, descritiva e exploratória. Consiste num conjunto de práticas de investigação e interpretativas que transformam o mundo em uma série de representações, a partir dos significados subjetivos que os sujeitos lhe atribuem, transversalizada pelo contexto social (Creswell, 2014).

Participantes

Os participantes da pesquisa são oito servidores da área administrativa e técnica do Poder Judiciário do Trabalho que sofreram AM. Foram cinco mulheres e três homens, com idade média destes foi de 41,75 anos e o tempo médio de serviço de 14,50 anos. Um dos integrantes definiu-se como homoafetivo. O nível de instrução variou do superior incompleto a Pós-Graduação.

A partir de em um estudo anterior, no qual foi aplicado o Questionário de Atos Negativos (NAQ) em 154 servidores públicos ativos do Poder Judiciário do Trabalho da região Sul do Brasil, 37% (n=57) dos participantes sofreram AM objetivo no trabalho e 5,8 % (n=9) definiram-se como vítimas de AM subjetivo. Destes, 12 servidores se dispuseram a participar das entrevistas realizadas neste segundo estudo, porém, somente oito permaneceram, possivelmente por ser um tema velado e de difícil abordagem no âmbito do trabalho.

Instrumentos

Foi aplicada neste estudo uma entrevista semiestruturada, individual, gravada e posteriormente transcrita, com uma média de duração de 60 minutos. Esta buscou priorizar a escuta dos trabalhadores e oportunizar espaços de reflexão acerca da violência e do AM no trabalho. No roteiro (Apêndice A) foram abordadas questões sobre as percepções desses profissionais no que tange à: características da gestão pública para a ocorrência ou não do AM; ações no contexto de trabalho diante do AM; encaminhamentos quanto ao AM.

Procedimentos éticos e de coleta de dados

A coleta dos dados foi realizada fora das dependências do PJ do Trabalho, em espaços reservados, escolhidos pelos participantes, obtida presencialmente ou por *Skype*, resguardando o devido sigilo das falas dos mesmos. As entrevistas foram realizadas no período entre junho e dezembro de 2016. Os contatos foram feitos via email e após o aceite de participação, assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE, apêndice B) pelo sujeito de pesquisa.

Este estudo é derivado de um projeto maior, denominado *Como estão as relações no trabalho? Um estudo sobre trabalho e saúde mental no serviço público*. Foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, CEP nº 14/197, sendo aprovado em 15/12/2014 (Apêndice C). Foi autorizado pelo PJ do Trabalho para a entrada dos pesquisadores no local (Apêndice D).

Procedimentos de análise de dados

Os dados coletados pelas entrevistas foram analisados através do método de Análise de Conteúdo (Bardin, 1994). Este consiste na descrição analítica do conteúdo manifesto, e sua

posterior interpretação, compreendendo três fases que são: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados.

O material foi organizado em categorias temáticas *a priori*, visando contemplar os objetivos propostos nesta parte do estudo, como segue: 1) causas do AM pela organização do trabalho, a partir das características institucionais; 2) ações de prevenção e combate ao AM pelo Poder Judiciário do Trabalho. A primeira categoria foi subdividida em três subcategorias: divisão do trabalho, relações socioprofissionais e AM como estratégia de controle.

Para a análise de dados, foram utilizados dois juízes do grupo de pesquisa em que a pesquisadora está inserida (Laborclínica), os quais identificaram os temas e registraram as correspondentes verbalizações, com fins de reduzir as discrepâncias e a subjetividade do conteúdo analisado. Quando houve alguma disparidade, quanto à clarificação das falas nas categorias temáticas encontradas, um terceiro juiz também analisou o conteúdo.

Resultados e discussão

A análise das entrevistas possibilitou a construção de duas categorias e subcategorias através da compreensão e sentido das narrativas dos servidores do Poder Judiciário do Trabalho. Nestas foram analisadas as características institucionais que estão associadas ao AM e as ações de prevenção e combate ao AM, conforme os resultados da tabela 1.

Tabela 1: categorias das características institucionalizadas no Poder Judiciário do Trabalho para ocorrência do assédio moral e ações realizadas.

Categorias	Subcategorias	Resultados
Causas do AM no Poder Judiciário	Divisão do trabalho	Hierarquização e burocratização no trabalho Sobrecarga e produtividade excessiva Regime de metas global opressivo e nocivo Informatização que aumenta o volume de trabalho Flexibilização - exigência de proatividade Falta de alinhamento entre as áreas administrativas Estabilidade que gera demissão simbólica Visão empresarial e modos de gestão da iniciativa privada Reconhecimento apenas via remuneração Falta de coletivos de trabalho

		Falta de critérios de escolha para o gestor Falta capacitação para a gestão de pessoas
	Relações socioprofissionais	Comportamentos autoritários Comportamentos subservientes entre gestores e subordinados Falta de equidade entre servidores e magistratura Cultura de responsabilização do servidor Falta de empatia do gestor para com liderado Instabilidade no cargo de gestor – competição por gratificação Competição permanente por promoções Falta de cooperação no trabalho e de coletividade - trabalho isolado
	AM como estratégia de controle: relações de poder	Decisões políticas Pátrio poder do juízes Gestor não é questionado Exposição do trabalhador em relação à produtividade –portal da transparência Naturalização/banalização do AM Pacto de silêncio sobre AM
Ações de prevenção e combate ao AM		Não há planejamento e ações desenvolvidas para prevenção e c médica de família Encaminhamentos para dentro e fora do PJ: Psiquiatra Acompanhamento psicológico particular Auxílio de colegas Arte marcial Homeopata

Tabela construída pela pesquisadora

Causas do AM no Poder Judiciário

Esta categoria aborda os aspectos referentes à cultura organizacional do PJ, relacionada aos modos de realizar o trabalho, sua divisão, as relações socioprofissionais e as relações de poder nele atravessadas, para a ocorrência do AM. Para tanto, compreende a organização do trabalho, exercendo uma ação específica no sujeito, como fonte de prazer-sofrimento psíquico, podendo gerar sofrimento patogênico e adoecimento (Dejours, 2007).

Divisão do trabalho

Esta subcategoria aborda a organização do trabalho, no que tange à divisão e o funcionamento das atividades de trabalho, que incidem no AM. Engloba a divisão das tarefas, os modos de gestão, o ritmo de trabalho e as formas de produção.

A divisão do trabalho no Poder Judiciário do Trabalho evidencia uma organização burocratizada, com metas excessivas e que indica alta prescrição no trabalho. Referem os

servidores: *A cobrança interna também é uma coisa que, é um fator de potencialização desse assédio (S3). ...Tipo de conduta reiterada que vai ou forçar que o servidor... que ele trabalhe mais (S4).*

Trata-se de uma estrutura rígida e hierarquizada, em que o trabalho prescrito é seguido pela lógica jurídica. Apresenta reduzidas possibilidades de modificação ou mobilização do trabalhador para amenizar o sofrimento inerente ao trabalho (Batalha, 2009; Dejours, 2006). Com o volume de trabalho e a pressão para cumprir metas elevadas, os servidores referem ficar além do horário para conseguir cumprir prazos. Participante S1: *Muito hierárquicas, então esse grupo de pessoas que está hoje, que são os gestores de hoje, eles são assim...o juiz falou e deu, acabou; não tem o que retrucar, ele está pedindo, executa.*

Fica evidenciada a sobrecarga, a burocratização e aceleração das tarefas, bem como a autoaceleração no trabalho, como forma de cumprir as exigências impostas pela organização. A sobrecarga, segundo Ferreira (2009, p.51): *“é reforçada pela expectativa do reconhecimento que pode levar a aceitação de um volume de trabalho excessivo e se transformar em busca doentia para abrandar a sensação de desamparo reforçada no contexto da antimodernidade.”* As narrativas explicitam um regime de metas abusivas e uma insatisfação manifesta pelo servidor: *Porque a meta da instituição é não ter nenhum processo...O tribunal trabalha numa lógica de que os gabinetes eles precisam estar zerados’... Eu faço essas ressalvas em relação ao regime de metas, porque isso de fato, isso tem uma capacidade de impactar, até as pessoas que trabalham no apoio a jurisdição, como é o meu caso, bastante violento....de assédio moral coletivo e que tem uma, vamos dizer assim, um pacto de silêncio muito forte que impera sobre isso (S2).*

Neste sentido, muitos são os fatores que parecem facilitar a busca da excelência no trabalho, como a tecnologia moderna que, por um lado, traz melhorias nas condições de trabalho, facilitando a execução das tarefas e, por outro, é responsável pela aceleração dos

processos produtivos (Gaiva, 2017; Grisci, 2008; Mendes 2007). A narrativa do servidor S2 corrobora com esta afirmativa:

[...]a informatização do trabalho que por um lado né, se vem pra contribuir...tornar o acesso à justiça mais fácil...vem também pra aumentar o volume de trabalho...se associado a essa gestão de metas...tem o corão de tornar o regime de metas ainda mais opressivo para os trabalhadores. O conselho nacional de justiça impõe, anualmente, metas né...Isso repercute diretamente...nos objetivos locais de julgamentos...existe essa cobrança pra que tu termine o resíduo de processos do gabinete que foi atribuído a ti, pra que depois tu possa sair, ou mesmo, saia e continue produzindo esse número de processos (S2).

Outra característica do local é a carga horária excessiva, explicitada pelos servidores como um fator que gera adoecimento. Este tende a ultrapassar o horário contratado para dar conta das demandas diárias, dos processos que precisa terminar, conforme segue: *[...]pelo acúmulo de trabalho muito grande... pra dar conta eu tinha que trabalhar dez, doze horas por dia era minha média de trabalho lá. Porque se tu tem acúmulo de sentença tu não consegue te remover de tribunal (S4).*

Esse acúmulo de trabalho também pode ser compreendido a partir do estudo da interferência sócio-histórica no mundo do trabalho, em que a flexibilização e dominação do capital sobre o humano violam seus direitos e sobrepõe-se às relações de trabalho. Então, o regime de metas opressivo e a consequente pressão para zerar os processos geram sofrimento patogênico e ético nos sujeitos, que são capturados por esse sistema produtivo (Bendassoli, 2005; Barreto & Heloani, 2015; Leclerc, 2005; Sennett, 2009). Há uma transferência de responsabilidade que vem desde os cargos mais altos até os servidores, explicitados na fala seguinte: *Essa gestão de metas do judiciário ela é extremamente nociva pra saúde dos trabalhadores (S3).*

Esse controle da subjetividade do trabalhador pela organização, operacionalizado pelo gestor, abrange a anuência de regras implícitas ou explícitas que incluem o cumprimento de metas, a sobrecarga, o descumprimento de regras e leis trabalhistas, afetando os direitos fundamentais do trabalhador. Assim, as prescrições e a realidade perversa, impostas pela organização do trabalho judiciário, têm gerado sofrimento e incidido nas ações de AM institucional.

Os modos de gestão, personalizados nos diretores de Varas, estão implicados em reproduzir o sistema hierarquizado e do alcance de metas (Araújo, 2006; Chanlat, 2000; Leclerc, 2005; Silva, Ramos & Macêdo, 2016). Um dos servidores refere: *a questão do assédio moral no trabalho no judiciário hoje, eu acho que passa muito por essa questão das metas sabe. E é justamente sobre esse viés da parte do assédio moral institucional (S4).*

A reestruturação do trabalho acaba por submeter os trabalhadores pela falta de oportunidades e reflexão crítica acerca da tarefa. Desta forma, a violência psicológica é perpetuada sutilmente e incide nos direitos trabalhistas, afetando as condições de saúde e de sobrevivência (Barreto, 2005; Vieira, Lima & Lima, 2012).

A acentuação da divisão do trabalho e a aplicação direta entre a sua concepção e execução, a partir do desenvolvimento industrial, trouxe graves prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores. Essa incide no PJ, onde se iniciou uma modificação em sua organização exacerbando as longas jornadas de trabalho, ritmo acelerado da produção, fadiga, automação, não participação no processo produtivo e parcelamento das tarefas (Mendes, 2007). *A questão das metas do CNJ é uma situação que, isso não vai mais retroceder...infelizmente, a tendência é agravar...*O exposto por S4 foi fortemente evidenciado pelos demais trabalhadores do PJ do trabalho.

Relações socioprofissionais

Esta subcategoria aborda a forma que os trabalhadores se relacionam entre si, enquanto pares e com a gestão. Estão implicados fatores de ordem social, institucional e organizacionais, como normas e relações de poder. Na atualidade, as relações de trabalho estão cada vez mais precarizadas e intensificadas pela violência (Dejours, 2006).

No Poder Judiciário do Trabalho o AM mais frequente é o do tipo vertical (de superiores para subordinados), corroborando com outras pesquisas no PJ (Arenas, 2013; Pooli, 2016), conforme as falas expressas a seguir: *Mas, o gestor na época, ele tinha o comportamento muito subserviente, ele entendia que ele, enquanto servidor público, tinha que servir não à sociedade, mas ao magistrado, né..(S3).*

As relações socioprofissionais no local pesquisado não privilegiam a cooperação e os coletivos de trabalho, interferindo na relação de confiança e no vínculo afetivo dos trabalhadores, corroborando para a violência psíquica. À reestruturação e à flexibilidade exigida pelo mercado globalizado relacionam-se a estas afirmativas, no que concerne ao PJ do Trabalho: *Mas aqui, por exemplo, não existe trabalho de equipe. É um trabalho isolado. As pessoas não têm alinhamento...Não tem coletivo. Então é um ambiente fértil para o assédio moral (S3). Há falta de questionamento quanto à condução do trabalho, devido à competição permanente por almejar promoções (S2).*

As falas evidenciaram sinais de violência psicológica em decorrência da hierarquização e assimetria de poder. O individualismo, a falta de cooperação, isolamento no ambiente de trabalho por parte dos superiores e uma forte verticalização nas relações de poder foram explicitados nas narrativas, como segue: *...se é magistrado não corta. E aí ninguém fiscaliza se ele está ou não está entrando em sites permitidos... têm essa hierarquia muito grande. Daí liga o juiz dizendo eu quero acessar tal site e o site já está liberado (S2).*

Essas relações socioprofissionais imprimem novas formas de escuta do outro por uma lógica da indiferença e do distanciamento, em que o sofrimento alheio é negligenciado,

advindo das relações de nossa sociedade atual. Esta zona de conforto e indiferença ao sofrimento alheio é nomeada como uma cultura do narcisismo, em que não há implicação no que acontece com o outro (Birman, 2005; Chanlat, 2000; Dunker, 2015; Ferreira, 2006).

Assim, explicitam-se os sentimentos de solidão, de opressão, de inadequação, até mesmo corporal, ampliando o sofrimento, até sua configuração patogênica. Então, a ideologia da excelência, incita comportamentos e as relações superficiais, baseadas em interesses, ainda que desprovidos de princípios éticos, como explicita S3 e S6, respectivamente: *As pessoas realmente estão em crise. Em crise ética, e de valores, etc...não sabem nem qual é o sentido do seu trabalho; Então é difícil tu trabalhar em cima desses caras a mentalidade deles, a visão de bem comum... trabalham numa visão corporativista.*

Este tipo de assédio gera maiores agravos à saúde, devido ao isolamento do trabalhador e sua dificuldade em encontrar soluções para o problema (Batalha, 2009; Ferreira, 2009; Soboll & Gosdall, 2009). Isto vem ao encontro da narrativa do participante da pesquisa de S8 em relação às práticas de AM: *Não tem um acolhimento, né? Então...o fato de alguém ficar por último (na produtividade) vai ter uma consequência... Eu vou ter que ir pra outro lugar, daqui a pouco, eu não vou ser aceito... fica bem difícil de conviver com isso.*

Existe uma competição entre os diretores das varas para que as metas sejam batidas e isto gera uma relação de violência em espiral, pois a responsabilidade é repassada aos subordinados que precisam zerar os processos. Assim sendo, a competição também ocorre entre os colegas, que trabalham de modo individualista, sem colaborar com os colegas que estão atrasados com o seu trabalho, como referido: *Ao invés de se criar um espírito cooperativo entre os colegas...acaba tendo uma competição entre os colegas pra ver quem está zerado e quem não está. E ai normalmente os assessores resolvem dar prêmios pra quem está, tipo assim, quem está zerado não precisa vir na sexta-feira, no feriado pode fazer feriadão, quem não está fica de castigo trabalhando (S8).*

Os servidores explicitam que os superiores, os diretores das varas, buscam a aprovação dos magistrados, insistindo no cumprimento de afazeres de modo incisivo pelos servidores. Por conseguinte, negam-se as diferenças entre os trabalhadores e a conflitiva gerada por esta, configurando em opressão, perda de autoconfiança e exclusão. Exacerbam-se motivações egocêntricas, como segue: *Eles querem o trabalho pronto. Azar, se tu vai te quebrar ou não vai é problema teu.... [...]os assessores resolvem dar prêmios pra quem está, tipo assim, quem esta zerado não precisa vir na sexta-feira, no feriado pode fazer feriadão, quem não está fica de castigo trabalhando (S8).*

Isto acaba por desampará-lo socialmente, sem a devida proteção dos pares, da gestão e da organização de trabalho, aspectos transversalizados pelo sistema macrossocial (Birman, 2005; Chanlat, 2000; Gaulejac, 2007). Dessa forma, a relação entre superiores e subordinados, indicou ser algo distante e vincularmente frágil, como segue as narrativas do participante S2: *...outras pessoas que conseguem, entre aspas, aceitar essa questão política, no detrimento da técnica, e aí tu é jogado de escanteio. Então está lá nas metas que as pessoas têm que ser proativas e tem que fazer tal coisa, só que de repente ela não tem essa capacidade inata...*

Uma das participantes referiu que foi assediada pelo superior que agiu de modo agressivo, mais de uma vez, por ter que se ausentar do trabalho por problemas pessoais. No seu retorno, o chefe, além de não ter uma postura colaborativa, deu a ela um excedente de trabalho. Não fez a redistribuição dos processos pendentes, ocasionados por sua ausência. Assim, não houve um acolhimento diante o seu problema, apenas a preocupação no cumprimento da tarefa, conforme segue a fala de S8: *E ele não fazia nada pra facilitar...me empurrava mais o serviço, ai chegou um ponto...quando eu voltei na outra semana, na minha mesa já tinha seis processos que estavam com prazo vencido, que ele não redistribuiu pros outros. Que ele tinha deixado pra eu fazer quando eu voltasse das férias.*

O discurso do servidor abaixo explicita que as dificuldades de comunicação existentes no local, são abafadas e sedimentadas, explicitando uma naturalização do sofrimento. Desta

maneira, existe um desencorajamento para enfrentar o sistema, contribuindo para a negação das práticas de AM, conforme é explicitado pelos sujeitos: *Então, é o tipo de coisa assim, que não tem nada a ver com o cargo né, usado como forma de barrar a pessoa. De discriminar (S8); Não existe um canal de escuta nessa instituição (S3); Tem bastante ali que o menos é mais né, então, quanto menos tu te expor, quanto menos tu exigir está melhor (S1).*

As relações socioprofissionais individualistas, entre pares e superiores, competição por poder e gratificações, levam ao sofrimento e ao AM. Estas relações estão atreladas ao individualismo, competitividade e solidão, já explicitadas nas falas dos participantes.

A falta de espaços de interlocução entre as esferas hierárquicas corrobora para as dificuldades de comunicação apresentadas e cultuam a solidão (Chanlat, 2000; Ferreira, 2008). Assim, os sujeitos ficam centrados apenas na execução das atividades e não há um agenciamento coletivo que gere novos modos de gestão e de processos de trabalho mais prazerosos.

AM como estratégia de controle: relações de poder

Esta subcategoria trata sobre os fatores institucionalizados no PJ, relacionados aos modos de produção e ao sistema social neoliberal vigente e seus aspectos intersubjetivos para a ocorrência do AM. Parte do pressuposto que o PJ, na esfera especializada do trabalho, está transversalizado por uma cultura do poder que sempre esteve presente em nossa sociedade, delineada de várias formas. Contudo, na atualidade, está norteadada por fatores de reconhecimento pela eficiência e sobrecarga de trabalho, muitas vezes, negados e banalizados de modo sutil e velado, o que tem sido nomeado por *Banalização do Mal ou da Injustiça Social* (Arendt, 2007; Dejours, 2006).

Em tempos remotos a monarquia, a escravidão e a industrialização já impunham um modo de obediência e servidão, consentida ou voluntária, cujas formas de submissão social,

foram dirigidas por políticas de controle. A ética e a política circunscrevem-se nessa relação sujeito-trabalho em relações de poder assimétricas que propiciam o AM. Contudo, a flexibilização no trabalho e a valorização do conhecimento, condizentes com o sistema neoliberal vigente, trouxe características de maior aprisionamento do trabalhador pela busca de valorização, capturando-o em sua subjetividade e incidindo em seus modos de sofrer (Dunker, 2015; Toneti, 20095; Vieira, Lima, & Lima, 2012). A narrativa de S1 expressa essa ideia: *Então, tem que fazer aquilo que querem que tu faça, não aquilo que tu deveria fazer né. A regra passou a ser o juiz fulano de tal está mandando fazer tal coisa.... a gente não estava se dando conta disso, do que estava acontecendo por trás...tu achava normal ficar nove, dez, onze horas por dia...chegava em casa, continuava trabalhando, sempre focado no tribunal e a família sempre de lado. Saía de férias, com o notebook, sempre trabalhando pro tribunal.*

Essa narrativa dos trabalhadores expressa esta questão, indicando que o trabalhador é capturado por esse poder e acaba se alienando nos coletivos, num pacto do silêncio, que vulnerabiliza ainda mais o servidor e o coloca num sofrimento ético. Há um poder baseado no autoritarismo e uma cultura de responsabilização do servidor, numa ideia de servir (Dejours, 2008; Enriquez, 2006; Vasconcelos, 2013).

Há indicativos de obediência a ordens e um seguimento do código de ética predeterminado, em que os diretores das varas carecem de reflexões críticas sobre as condutas tomadas na gestão das pessoas. Isto leva à banalidade do mal e explicita a relação abusiva e verticalizada, naturalizando-a: *Nas unidades eu vejo assim, que o gestor, a característica da grande maioria é subserviência...eles não conseguem se ver destituídos daquela função...se o juiz mandar eles fazerem qualquer coisa eles vão fazer (S5)._Se vive no Tribunal do Trabalho uma situação, que eu diria assim, de assédio moral coletivo (S2).*

Servir, de acordo com a constituição, significa: *estar à disposição da sociedade para o atendimento de suas necessidades. (...) significa agir dentro dos princípios da moralidade,*

impressoalidade, publicidade, eficiência e legalidade (Brasil, Artigo 37 da Constituição Federal Brasileira, 1988). O servidor, na administração pública judiciária, segue os aspectos supracitados e possui estabilidade. Entretanto, ao ser fiscalizado por essa legislação trabalhista poderá perder seu cargo, através de processo administrativo (Brasil, TST, 2017).

Deste modo, através da legislação do servidor público, ficam prescritas suas práticas de trabalho, porém, a subjetividade da gestão, manifestada pelas condutas de controle, impossibilita a vivência desses princípios fundamentais (Baremlitt, 2002; Deleuze & Guatarri, 1997, Dejours, 1988, 2007). Por outro lado, a carência de canais de escuta e de discussão sobre a legislação vigente, indica a perda de equidade, perdendo-se a objetividade no cumprimento das mesmas, o que incorre em injustiças e AM. *Então, tem um pouco dessa cultura no poder judiciário... essa ideia do servir, ela é muito equivocada (S4). Não importa, não tem critérios... não importa se eu acho justo ou não (S5). É uma cobrança por achar que precisa fazer mais...(S4). Se tu falar esse tipo de coisa vai vir algum tipo de represália... A pessoa que não aceita aquilo, a ordem que foi dada é insubordinado...(S1).*

Nas falas foi sugerido pelos servidores um *pátrio poder dos juízes*, como naturalizado no local. O servidor que recebe o cargo de direção de uma Vara (setor) acaba tendo uma atribuição direcionada verticalmente pelo juiz, sem possibilidades para exercer sua autonomia enquanto gestor. Esta escolha desvia-se de critérios objetivos e perde o caráter isonômico perante os demais servidores. Há, conseqüentemente, o início de uma relação conflituosa entre servidores e os diretores das Varas (assessores diretos do juiz), gerando um mal estar nos subordinados. Inicia-se, então, um processo de desistência em comunicar sentimentos e necessidades, bem como dificuldades e a violência acometida, como descrevem os servidores: *[...]quando te é tirado essa liberdade de se expressar, tu até pode te expressar mas tu sabe que isso não vai ser bem visto. Então tu já sabe que tu tem que medir as tuas palavras (S1). Eles querem o trabalho pronto. Azar, se tu vai te quebrar ou não vai, é problema teu (S8).*

Não tem grupo, não tem equipe. Não tem coletivo...então, é um ambiente fértil para o AM (S3).

Portanto, as falas supracitadas evidenciam um local em que se identifica uma crise de valores éticos, no que tange à banalização do sofrimento e da violência, abarcados pela falta de coletividade e diálogo entre as instâncias da organização. Conforme refere S1: *...uma situação que eu diria, assim, de assédio moral coletivo e que tem uma, vamos dizer assim, um pacto de silêncio muito forte que impera sobre isso. Assim, percebe-se que o AM ocorre de modo silencioso e sutil, sendo que os próprios servidores receiam em nomeá-lo, muitas vezes, negando sua ocorrência.*

Ações de prevenção/combate ao AM

Pressupomos que ele ocorre não porque os dirigentes queiram que ocorra, mas porque eles não dizem que não querem que ele ocorra (Maria Ester de Freitas).

Esta categoria se refere às ações desenvolvidas no PJ do Trabalho para prevenir e combater o AM, a partir das percepções dos trabalhadores entrevistados. Percebeu-se que não há ações de planejamento e ações formais quanto a isto, mas apenas são realizados encaminhamentos dos técnicos da área da saúde para outros profissionais externos, no sentido de tratar as consequências do AM. Quanto aos encaminhamentos do PJ do Trabalho para as situações de AM, não foram evidenciados pelos servidores ações do local para a prevenção ou combate: *Não tinha a quem pedir ajuda... a gestão não escutava o sindicato. Questões com relação a isso, de escuta...não tem! As estruturas que existem, que escutam esse tipo de questões são a coordenadoria de saúde. Os médicos, né... E muitas vezes não conseguem... (S3). Acredito até que não tivesse mesmo um setor pra cuidar disso (S7). Não há um canal instituído no PJ. Não tinha a quem pedir ajuda (S2).*

Alguns servidores revelaram que alguns setores responsáveis pela saúde do servidor no PJ fazem um primeiro acolhimento para essas situações, porém, estes departamentos fazem

encaminhamentos dos assediados para locais externos ao tribunal para tratamento. Outros participantes referiram que buscaram tratamento no próprio local, ainda que de modo individualizado. Seguem algumas falas dos participantes referindo ações diante do AM sofrido: *[...]o tribunal tinha um psiquiatra, parece; eu consultava com ele, acho que a cada 30 dias, a gente fazia um trabalho ali (S1). Não procurei na época apoio, talvez eu devesse ter procurado, talvez apoio do sindicato, da psicóloga do tribunal ou alguma coisa assim (S2). No máximo assim, era ir no serviço médico por alguma dor, alguma coisa, aí davam um remedinho assim (S8).*

Outros trabalhadores buscam amparo em colegas ou na família para conversar sobre a violência psicológica sofrida, mas, na maioria das vezes, isolam-se e convivem solitariamente com as situações de assédio: *Era uma coisa muito mais horizontal, de colega pra colega, pra ver se poderia fazer alguma coisa ali pra ajudar (S5).*

Para tanto, deve-se construir espaços de interlocução que oportunizará a melhoria na comunicação, das relações socioprofissionais, dando voz aos trabalhadores e minimizando o sofrimento no trabalho. Para as clínicas do trabalho, entender de modo contextualizado a organização do trabalho, é uma condição para auxiliar nos processos de produção de saúde e mudanças sociais (Dejours, 1988, 2012; Mendes, 2007). Citam-se as falas dos servidores quanto a isso:

Eu acho que um acompanhamento psicológico dos servidores seria interessante...Uma entrevista eventual...anual, né, de acompanhamento, de feedback, isso que nós estamos fazendo agora, por exemplo, de conversar e expor algumas situações...se isso existisse se teria condições de mitigar os impactos disso nos servidores. (S2). Poderia ser feito essa questão de trabalhar com os magistrados, porque tudo que a gente vê em outros setores também envolve sempre alguma coisa dos magistrados (S1)...Eu acho que poderia ser feito umas palestras com os diretores, chefes (S7).

Os participantes referiram que práticas de prevenção estão ligadas aos modos de gestão e regras institucionalizadas no local. Colocam que haveria a necessidade de mudar estas práticas, estabelecendo escuta dos servidores e ações internas para o combate do AM, como segue: *Existe uma abordagem que é institucional de políticas que precisam ser feitas, de regulamentações...as pessoas fazerem alguma coisa a respeito... de um engajamento, talvez (S3). ... um reconhecimento do órgão que o assédio moral pode existir, e é estranho falar isso, pra juízes do trabalho que lidam com isso quase todos os dias né. Mas se houvesse um mecanismo interno de prevenção, que não fosse só palestras ou...que isso fosse mais conversado entre os servidores, seria mais interessante (S2).*

Há necessidade de seguir um planejamento e estratégia para combater o fenômeno, como segue: avaliação de riscos e auditoria das práticas existentes; o desenvolvimento de planos de ação, priorizando as necessidades de intervenção; implementação do plano para redução dos riscos ou intervenções; avaliação regular do plano de ação e aprendizagem organizacional, visando à atualização e às adaptações do plano de ação (Câmara, Maciel, & Gonçalves, 2012; Chappell & Di Martino, 2006; Glina & Soboll, 2012; Rissi, 2016).

Outros fatores para sua resolução estão na investigação das causas do AM na organização do trabalho, analisando os fatores que levam a condutas abusivas, revendo normas, códigos de conduta e formas de avaliação. Entende-se que o assédio nas empresas públicas está muito ligado às políticas de ascensão funcional e ao modelo de gestão, corroborando para a sua avaliação e combate (Soares, 2012).

O AM, então, deve fazer parte das políticas de prevenção de riscos psicossociais da organização, incluindo os riscos que abarcam a violência no ambiente de trabalho, no sentido de desnaturalizar suas práticas. Portanto, a política de prevenção e combate ao AM precisa ser ampla e assumir um caráter informativo, administrativo, jurídico e/ou psicológico. É importante conscientizar os trabalhadores que o AM traz consequências graves à saúde e para

sociedade (Brasil, Ministério da Saúde, 2015; Freitas, Heloani, & Barreto, 2008). O sindicato é outro meio de suporte para o assediado, que auxiliará a buscar soluções e mediar o problema (Brasil, Ministério da Saúde, 2015; Heloani, 2011; Glina & Soboll, 2012; Soares, 2012).

O fenômeno ainda carece de legislação no Brasil, piorando o quadro e não assegurando os direitos fundamentais do trabalhador. Por ser multicausal sua prevenção/intervenção deve ter um enfoque amplo, incluindo o indivíduo, o trabalho, atividades em nível organizacional e social, bem como um acompanhamento sistemático das ações planejadas. A bibliografia traz que as intervenções ainda são incipientes (Brasil, Ministério da Saúde, 2011, 2015; Glina & Soboll, 2012).

Concluindo, se faz necessário olhar para a questão do AM nesse contexto laboral, com intuito de amenizar o sofrimento e encontrar modos de modificar as características organizacionais que contribuem para as práticas de AM. Há um desafio, neste sentido, considerando que a patologia social está transversalizada na rede social. Ele é um problema de saúde pública, havendo a necessidade de construir formas de prevenção e combate do AM, com o intuito de proteção do trabalhador e dos contextos de trabalho (Barreto & Heloani, 2015; Câmara, Maciel, & Gonçalves, 2012; Glina & Soboll, 2012; Macêdo, 2012).

Considerações Finais

[...]a "banalidade do mal" é justamente o mal se apresentando na total e absoluta "ausência de pensar"(Hannah Arendt).

A pesquisa possibilitou compartilhar do conhecimento de trabalhadores e suas percepções, acerca das características instituídas, que naturalizam condutas de AM. Os servidores sinalizam que vivem em um sistema opressivo e verticalizado em suas relações socioprofissionais. Percebem-se desvalorizados e oprimidos por um sistema social que preza pela indiferença, pelo silêncio e solidão no trabalho.

O AM constitui-se num fenômeno institucionalizado, na medida em que reproduz as relações de poder existentes na sociedade, naturalizando as relações. O poder institui-se pelos discursos produzidos socialmente e pelos movimentos da própria organização, por vezes, destituídos de conscientização e de reflexão crítica acerca de seus processos de trabalho (Ferreira, 2008, 2009; Heloani, 2005, 2011; Soboll & Gosdal, 2009).

Os aspectos macrosociais que se atravessam no PJ do Trabalho para as causas do AM estão relacionados a fatores de uma cultura atrelada a modelos produtivos, à eficiência e à flexibilização do trabalho, baseados em princípios de uma ética da servidão. Esta captura da liberdade do servidor passa um processo de negação coletiva e de alienação, impossibilitando a reflexão e o uso de mobilização subjetiva para transformar o sofrimento. Há uma forma de ideologia defensiva de negação, associada a uma cultura da indiferença e do narcisismo (Dejours, 2008; Dunker, 2015; Enriquez, 2006; Ferreira, 2007; Foucault, 2008; Han, 2014).

Não obstante, ao oportunizar a realização da pesquisa, o PJ do Trabalho possibilita um processo de compreensão do ambiente laboral, abrindo um canal de comunicação acerca do AM e reflexões para estruturar formas de prevenção e combate. Viabiliza, também, a desnaturalização do fenômeno, na medida em que o torna público, oportunizando espaços de corresponsabilidade dos trabalhadores nas organizações, na construção de práticas mais justas e éticas no mundo do trabalho (Dejours, 2008, 2012; Gaulejac, 2007).

A pesquisa em questão contribuiu para a compreensão do AM, problematizando sobre as relações socioprofissionais e de gestão, no intuito de auxiliar o local a repensar sobre a violência e o AM laboral. Por outro lado, trouxe dados que poderão contribuir para a análise e construção de políticas públicas mais humanizadas, em prol da produção de saúde.

O estudo possui limitações para maior entendimento sobre o AM, no que tange às percepções da gestão (diretores das Varas) e de outros profissionais (magistrados), que não foram entrevistados. Entende-se que poder ampliar o estudo neste aspecto, contextualizaria

em maior grau os fatores institucionais implicados para a ocorrência do AM no local e, conseqüentemente, traria novas perspectivas sobre o tema.

Percebeu-se que há um longo caminho para enfrentar o AM no PJ do Trabalho, principalmente, devido aos aspectos institucionalizados referidos, entrelaçados à injustiça social. Portanto, há necessidade de outras pesquisas nesse contexto, para avançar quanto ao entendimento e às ações para combater o AM.

Referências

- Albuquerque, J. A. G. (1986). *Instituição e poder: a análise concreta das relações de poder nas instituições*. 2 ed. Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Antunes, R. (Org.). (2005). *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Editora Boitempo.
- Araújo, A. R. (2007). Assédio Moral Organizacional. *Rev. Do Tribunal Superior do Trabalho (TST)*, 73(2), 203-216. Recuperado de <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/2303>.
- Arenas, M. V. S. (2013). *Assédio Moral e Saúde no Trabalho do Servidor Público do Judiciário: Implicações psicossociais*. (Tese de Doutorado). Faculdade de Administração – UFRGS, Porto Alegre.
- Arendt, H. (2007). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense universitária.
- Bardin, L. (1994). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições Setenta.
- Baremblytt, G. F. (2002). *Compêndio de análise institucional e outras correntes: teoria e prática*. Belo Horizonte: Instituto Felix Guattari.
- Barreto, M. M. S. (2005). *Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. (Tese de Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

- Barreto, M. M. S., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Revista Serv. Soc. Soc.*, 123, 544-561. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>.
- Batalha, L. R. (2009). *Assédio Moral em face do servidor público*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris.
- Bendassoli, P. F. (2005). Fator humano: cultura da performance. *Gv executivo*, 3(4) Recuperado de <file:///C:/Users/irene/Downloads/34605-66328-1-PB.pdf>.
- Birman, J. (2005). O Mal-Estar na Modernidade e a Psicanálise: a Psicanálise à Prova do Social. *Physis: Rev. Saúde Coletiva*, 15(2), 203-224. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/physis/v15s0/v15s0a10.pdf>.
- Brasil. Código Civil Brasileiro. (2017). Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm.
- Brasil. Ministério da Saúde. (2015). *Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar*. Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. Brasília: Ministério da Saúde. Recuperado de http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevinir_cuidar.pdf
- Brasil. Tribunal Superior do Trabalho (TST). (2011). *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista*. Brasília, DF. Publicação: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 06 de jun. Recuperado de <http://www.tst.jus.br>. Acesso em 04 jun. 2017.
- Brasil. Tribunal Superior do Trabalho - TST. (2017). *TST Estratégico: Assessoria de Gestão Estratégica (ASGE)*. Recuperado de <http://www.tst.jus.br/web/gestaoestrategica>.
- Câmara, R. A., Maciel, R. H., & Gonçalves, R. C. (2012). Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 243-255. Recuperado de http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/periodicos/RBSO_126.pdf.

- Carvalho, D. J. P. (2009). *Assédio Moral na Administração Pública*. Cuiabá: Sindicato dos Fiscais de Tributos Estaduais de Mato Grosso.
- Carvalho, K. C. R., et al. (2014). *Danos físicos e psicossociais decorrente do assédio moral na Polícia Militar do Distrito Federal*. (Monografia de Especialização). Instituto de Psicologia - Universidade de Brasília.
- Chanlat, J. F. (2000). *Ciências sociais e management: reconciliando o econômico e o social*. São Paulo: Atlas.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. Geneva: International Labour Office.
- Corrêa, A. M. H., & Carrieri, A. de P. (2004). O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no Poder Judiciário. *RAP*, 38(6), 1065-1084. Recuperado de <http://2004file:///E:/@%202%2006%20AQUI%20DISSERTA%C3%87%C3%83O/corrae%20e%20carrieri%202004%20poder%20jud.pdf>.
- Creswell, J. W. (2014). *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa (recurso eletrônico): escolhendo entre cinco abordagens*. Porto Alegre: Penso.
- Dejours, C. (1988). *A Loucura do Trabalho: Estudo da Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez- Oboré.
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes; S. C.C. Lima, S.C & E. Facas (Orgs.). *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 13-26). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008). Alienação e clínica do trabalho. In: Lancman, S.; Szelwar, L.V. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 219-244). Brasília: Paralelo 15.

- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15.
- Deleuze, G., & Guattari, F. (1997). *Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia*. vol. 5. São Paulo, Editora 34.
- Einarsen, S., et al. (2011). The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Eds.). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 3-39). London: Taylor & Francis.
- Enriquez, E. (2006). O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. *RAE-eletrônica*, 5(1), 1-14. Recuperado de http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482006000100011.pdf.
- Ferreira, J. B. (2007). *Trabalho, sofrimento e patologias sociais: estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública*. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia - Universidade de Brasília, Distrito Federal.
- Ferreira, J. B. (2008). Violência e assédio moral no trabalho: patologias da solidão e do silêncio. In: Lis Andréa Soboll. (Org.). *Assédio Moral e Organizacional no Trabalho* (pp. 105-134). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Freitas, M. E. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE-eletrônica*, 6(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=205114655011>.
- Freitas, M. E. D., Heloani, R., & Barreto, M. M. S. (2008). *Assédio Moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Foucault, M. (2008). *Nascimento da Biopolítica*. São Paulo: Martins Fontes.
- Freud, S. (1930- 2010). *O mal-estar na civilização*. Novas conferências introdutórias e outros textos. Obras completas, volume 18. Rio de Janeiro: Imago.
- Gaiva, E. M. (2017). Assédio moral na administração pública. *Revista âmbito jurídico*, 16(110). Recuperado de

http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=130

18.

- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Idéias e Letras.
- Glina, D. M. R., & Soboll, L. A. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Rev. bras. Saúde ocup*, 37(126), 269-283.
- Gosdal, T. C., et al. (2009). Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: Soboll, L. A. & Gosdal, T.C. (Org.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr.
- Grisci, C. L. I. (2008). Trabalho Imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico. *RAE-eletrônica*, 7(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/2051/205114657005/>.
- Guimarães, L. A. M., & Rimoli, A. O. (2006). “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 22(2), 183-191. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>.
- Han, Byung-Chun. (2014). *Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Barcelona: Herder editorial.
- Heloani, R. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, 22, 101-108. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115013470010>.
- Heloani, R. (2011). A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. *Rev. Gv executive*, 10(1), 50-53. Recuperado de <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/50-53.pdf>.
- Hirigoyen, M. F. (2011). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

- Leclerc, C. (2005). Importa-se de repetir?... Intervir contra o assédio no trabalho: cuidar e reprimir não basta. *Laboreal*, 1(1), 65-78. Recuperado de http://laboreal.up.pt/files/articles/2005_12/pt/11_Lecrec_PT.pdf.
- Leymann, H. (2007). *The mobbing encyclopedia*. Recuperado de www.leymann.se.
- Macêdo, K. B. (2012). O desamparo do indivíduo na modernidade. *ECOS, Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(1), 94-107. Recuperado de <http://www.periodicoshumanas.uff.br/index.php/ecos/article/viewFile/742/660>.
- Mattos, C. A. C., et. al. (2010). O Assédio Moral no Serviço Público Estadual: Uma Investigação do Estado do Pará. *G&DR*, 6(3), 50-71. Recuperado de <http://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/293>.
- Mendes, A. M. (2007). Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 49-87). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendonça, H., & Mendes, A. M. (2005). Experiência de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do estado de Goiás. *Psicologia em Estudo*, 10(3), 489-498.
- Organização Internacional do Trabalho - OIT. (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Genebra: OIT.
- Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V., & Descendre, D. (2008). *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Pooli, A. M. (2016). *Dar o sangue pelo trabalho: impactos do assédio moral na saúde dos servidores públicos de organização judiciária*. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia - Universidade do vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo.

- Rissi, V., et al. (2016). Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. *Temas em Psicologia*, 24(1), 339-352. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.9788/TP2016.1-23>.
- Sennett, R. (2009). *A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Silva, H. D., Ramos, L. F. C., & Macêdo, K. B. (2016). O assédio moral em profissionais de saúde em uma organização pública. *Qualia: a ciência em movimento*, 2(1), 48-74.
- Soares, A. (2012). As origens do conceito de assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 284-286. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a09v37n126.pdf>.
- Soboll, L. A., & Gosdal, T.C. (Org.). (2009). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr.
- Toneti, E. D. (2009). Discurso da servidão voluntária: relações de força e liberdade na obra de La Boétie. *Rev. Filos., Aurora*, 21(28), 165-191. Recuperado de <http://C:/Users/irene/Downloads/rf-3237.pdf>.
- Vasconcelos, A. C. L. (2013). Sofrimento ético. In: Vieira, F. O., Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C. (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 421-426). Curitiba: Juruá.
- Vieira, C. E. C., Lima, F. P. A., & Lima, M. E. A. (2012). E se o assédio não fosse moral? *Rev. bras. Saúde ocup.*, 37(126), 256-268. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a07v37n126.pdf>.

Artigo II

O assédio moral no trabalho, estratégias de mediação e saúde mental

Resumo

O assédio moral (AM) é um fenômeno social, organizacional e interpessoal que gera consequências à saúde dos trabalhadores. É considerado um grave risco psicossocial na atualidade, com interferências nas relações socioprofissionais. Este estudo objetivou descrever as estratégias de mediação utilizadas frente ao AM e identificar as suas consequências na saúde mental em servidores do Poder Judiciário do Trabalho. Foi embasado na Psicodinâmica do Trabalho, tratando-se de um estudo qualitativo exploratório e descritivo, com oito trabalhadores da área administrativa e técnica desse contexto. A compreensão dos dados baseou-se no método de análise de conteúdo de Bardin, a partir de entrevistas semiestruturadas. Os resultados revelaram que os trabalhadores usam estratégias defensivas individuais de negação, acomodação, assujeitamento e resignação, assim como coletivas de alienação, banalização da violência e pacto do silêncio para suportar o sofrimento advindo do AM. As estratégias de enfrentamento são raramente utilizadas, indicando a falta de cooperação para mobilização subjetiva dos sujeitos. Há sintomas de sofrimento patogênico, como a depressão, a ansiedade, somatizações, patologia da solidão e da servidão voluntária. A organização não faz encaminhamentos quanto ao AM, sendo necessário planejar ações interdisciplinares que venham a contribuir para preveni-lo e combatê-lo.

Palavras-chave: Assédio Moral; Setor Público; Estratégias de Mediação; Sofrimento Patogênico.

Moral Harassment at work, mediation strategies and mental health

Abstract

Moral Harassment (MH) is a social, organizational and interpersonal phenomenon that generates consequences for workers' health. It is considered a serious psychosocial risk today, with interference in socio-professional relations. This study aimed to describe the mediation strategies used in relation to the MH and to identify their consequences on mental health in the Judiciary Labor Court. It was based on the Psychodynamics of Work, being an exploratory qualitative and descriptive study, with eight workers from the administrative and technical area of this context. The understanding of the data was based on Bardin's method of content analysis, based on semi-structured interviews. The results revealed that workers use individual defensive strategies of denial, accommodation, subjection and resignation, as well as collective alienation strategies like banalization of violence and silence pact to support the suffering coming from the MH. Coping strategies are rarely used to resignify suffering, indicating a lack of cooperation for the subjective mobilization of subjects. There are symptoms of pathogenic suffering, such as depression, anxiety, somatization, pathology of loneliness and voluntary servitude. The organization does not make referrals regarding the MH, being necessary to plan interdisciplinary actions that will contribute to prevent and combat it.

Keywords: Moral Harassment; Public Sector; Mediation Strategies; Pathogenic Suffering.

Introdução

A civilização tem se transformado ao longo dos tempos, alterando o sentido de sobrevivência humana e do trabalho, modificando as formas de sofrimento humano. Uma das causas é decorrente da reestruturação produtiva neoliberal, que funda a irreflexão como sistema e em relações de trabalho pautadas na ética da violência, da falta de cooperação e da cultura da indiferença (Birman, 2003; Dejours, 2006; Dunker, 2015). O assédio moral (AM) é uma forma de violência psicológica, que tem se proliferado de maneira recorrente e sistemática, afetando o psiquismo do trabalhador e o funcionamento das organizações de trabalho (Araújo, 2006; Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Soboll, 2009).

Considerado uma violência psicológica, caracterizada-se por relações verticalizadas, abusivas e recorrentes, expondo o trabalhador a situações humilhantes. São condutas que afetam a dignidade, a identidade e os direitos fundamentais dos indivíduos, com a degradação das condições de trabalho. Há, então, o estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) e pela recorrência de comportamentos hostis (Freitas, Heloani, & Barreto, 2008).

O assédio moral (AM) é um fenômeno denominado por várias nomenclaturas, sendo um fenômeno histórico antigo, mas, na esfera do trabalho. É conceituado como uma violência moral ou psicológica, humilhação no trabalho, assédio psicológico no trabalho, terror ou terrorismo psicológico no trabalho, psicoterror, coação moral no ambiente de trabalho, tirania nas relações de trabalho, molestamento moral e manipulação perversa (Cahú, et al. 2014; Einarsen et al., 2011; Hirigoyen, 2011; Leymann, 1996; 2007).

Foi conceituado como uma comunicação hostil, não ética, abusiva e assimétrica, dirigida de forma sistemática por um ou mais indivíduos. Estes ficam numa posição de impotência, mantendo-se neste ciclo de violência, sem o uso de estratégias para enfrentá-lo. Estes comportamentos atentam à dignidade, a integridade física e psíquica, ameaçando o clima de trabalho. Resulta, assim, em sofrimento psicológico, psicossomático e social,

afetando a sociedade e manifestando-se como um grave risco psicossocial (Barreto, 2005; Hirigoyen, 2011; Leymann, 1996, 2007; Soboll, 2009).

O fenômeno foi abordado inicialmente pelos aspectos interpessoais, entre assediador e assediado, patologizando o agressor e vitimizando o assediado. Posteriormente, passou a ser conceituado de forma mais abrangente e transversalizada, como um tipo de violência psicológica e perversa, que traz danos à saúde psíquica. Trata-se, então, de um risco psicossocial multicausal, com consequências individuais, interpessoais, organizacionais e sociais (Araújo, 2006; Ferreira, 2009; Heloani, 2005, 2011; Soares, 2012; Soboll, 2009).

Outros pesquisadores definem quatro critérios para a ocorrência do AM: habitualidade e repetitividade, pessoalidade, limite geográfico (mesmo local de trabalho), intencionalidade de prejudicar, sendo que este não é consenso entre todos os pesquisadores (Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Hirigoyen, 2011; Leymann, 1996, 2007; Soboll). Para alguns autores, a intencionalidade já não é considerada como um elemento essencial para a identificação do AM, visto que há dificuldade em sua comprovação e nem sempre ocorre. No ambiente de trabalho, visa diminuir, humilhar, constranger, desqualificar ou desestruturar um sujeito ou um grupo, colocando em risco a sua integridade profissional e pessoal (Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Hirigoyen, 2011; Soboll, 2009).

Nessa perspectiva macrossocial, a organização do trabalho oferece um amplo território para a ocorrência do AM, utilizando-se deste tipo de violência como estratégia de gestão, para o controle e a captura da subjetividade do trabalhador, esperando seu ajustamento às metas de produtividade. Exige um sujeito polivalente, flexível e incumbido de tomar decisões que beneficiem a organização e a lucratividade, sem a contrapartida de cuidado à sua saúde, que acaba capturado e utilizando-se de defesas que o deixam indiferente ao sofrimento.

Deste modo, a violência psicológica no trabalho tem se mostrado profícua e sutil, naturalizada e banalizada, sob o pretexto da superação e excelência no trabalho, o que tem

agravado o quadro acerca do fenômeno. Há uma tendência em isolar o problema e retirar da análise o contexto social, focando-se na personalidade do assediador-assediado (Dejours, 2008; Grisci & Rodrigues, 2007; Heloani, 2005; Soares, 2010; Soboll & Horst, 2013). O AM, portanto, deve ser analisado a partir de características relacionadas às especificidades do contexto de trabalho e das relações socioprofissionais, com intervenções baseadas na multidimensionalidade das práticas (Araújo, 2006; Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Barreto & Heloani, 2015; Hirigoyen, 2011; Leymann, 2007; Soboll, 2009).

A OIT (2010) alerta para o AM como a principal preocupação no local de trabalho, atualmente, tendo aumentado vertiginosamente em todo o mundo, resultando em dano físico e mental. Em pesquisa realizada em todo o território brasileiro com 4.718 profissionais, 68% deles afirmaram sofrer algum tipo de humilhação, várias vezes por semana, sendo que a maioria dos entrevistados (66%) afirmou já ter sido intimidada por seus respectivos superiores (Nascimento, 2004). As pesquisas internacionais sugerem que o AM interfere significativamente na força de trabalho, sendo um fenômeno generalizado em diversos países (Akar, 2013; Chappell & Di Martino, 2006; Einarsen, S., et al., 2011; Lopes, 2016; Sheehan, 1999; Soares, 2012).

No Brasil, ampliou-se o número de publicações acerca do assunto, em vários setores (privados, governamentais e não governamentais) por tratar-se de um risco psicossocial grave que preocupa a saúde pública (Barbati et al., 2016; Araújo, 2006; Augusto, Freitas & Mendes, 2014; Barreto & Heloani, 2015; Cahú et al. 2011; Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Garcia & Tolfo, 2011; Glina & Soboll, 2012; Guimarães & Rimoli, 2006; Nascimento, 2004; Soboll, 2008; Soares, 2012; Vieira, Lima, & Lima, 2012; Xavier, 2008).

No âmbito da administração pública, as pesquisas embasadas nas teorias da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), Administração, Direito, Psicologia e áreas da Saúde (enfermagem e medicina) também tem aumentado: instituições de Ensino Superior

(Nascimento & Araújo, 2014; Barbosa, Caran, & Secco, 2010; Ferreira, 2013; Guimarães, Cançado & Lima, 2016), servidores públicos do âmbito Administrativo (Ferreira, 2009; Câmara, Maciel & Gonçalves, 2012), âmbito da Saúde (Cahú et. al., 2014; Xavier, et al., 2008; Monteiro & Machado, 2010; Silva, Ramos, & Macêdo, 2016), Segurança Pública (Carvalho, 2009; Carvalho, et al., 2014) e no Poder Judiciário (Araújo, 2006; Arenas, 2013; Bortolato, 2009; Corrêa & Carrieri, 2004). Outras pesquisas também foram relacionadas ao Serviço Público, sem especificação do âmbito de atuação (Batalha, 2009; Mattos, 2010; Mendonça & Barreto, 2015; Mendonça & Mendes, 2005).

O Serviço Público Judiciário tem apresentado alta ocorrência de AM, ultrapassando os índices da iniciativa privada e sendo considerado mais pernicioso à saúde mental. A relação hierárquica de subordinação dos servidores públicos e a violência velada nos ambientes de trabalho têm elevado as consequências danosas do assédio à vítima (Hirigoyen, 2011). As pesquisas empíricas sobre o AM no Poder Judiciário ainda são escassas, tendo sido encontradas nas áreas de Administração e do Direito, o que justifica a pesquisa neste contexto (Arenas, 2013; Bortolato, 2009; Corrêa & Carrieri, 2004).

Para a organização os prejuízos incorrem na produtividade, lucratividade e fragilização das relações socioprofissionais, degradando o ambiente organizacional. Conseqüentemente, os prejuízos sociais são proporcionais aos referidos, com perdas oriundas pelos afastamentos do trabalho por adoecimento, com custos retirados da previdência social e da exclusão do trabalhador do mercado de trabalho (Barreto & Heloani, 2015; Soboll, 2009).

Por conseguinte, as conseqüências relacionam-se aos afastamentos do trabalho, a queda de produtividade, os custos judiciais para a empresa pelas ações pleiteadas pelos trabalhadores e queda da qualidade do clima de trabalho. Da mesma forma, há efeitos para a organização e aos grupos de trabalho, no sentido de gerar sofrimento aos que presenciam a

injustiça e sentem-se impotentes para enfrentá-la (Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Soboll, 2009).

Para a sociedade, entende-se que o AM está associado às práticas de violência social e exclusão dos sujeitos do universo do trabalho. Existe uma perda de trabalhadores qualificados e produtivos, o que incide em custos sociais por afastamento do trabalho. Para tanto, as relações desumanizadas propiciam as fragilidades nas organizações e, conseqüentemente, reverberam a violência para outros âmbitos, sendo um problema de saúde pública a ser combatido (Grisci & Rodrigues, 2007; Morin, 2011; Pagès, Gaulejac, & Descendre, 2008).

A Justiça do Trabalho tem a função de decidir sobre as conflitivas jurídicas do trabalhador, incluindo entre estas, o dano material, o dano moral, conflitos sindicais e outras questões de interesse coletivo. No interior de sua estrutura, os agentes administrativos e técnicos têm função de apoio, atendendo a comunidade, organizando processos, redigindo causas e auxiliando os magistrados em sua compreensão.

Para tanto, na atualidade, tem aumentado os casos AM julgados pelo PJ nas esferas privada e pública. Além disto, dentro da própria estrutura do PJ e na esfera da PJ do Trabalho tem ocorrido casos de AM, embora não haja visibilidade acerca do fenômeno. A organização do trabalho denota relações socioprofissionais em que o poder mostra-se excessivamente verticalizado, indicando relações abusivas entre superiores e servidores. A violência psicológica é evidenciada pela disparidade de poder entre os cargos e do saber institucionalizado pela magistratura (Arenas, 2013; Nascimento & Araújo, 2014; Bortolato, 2009; Gaiva, 2017; TRT quarta região-RS, 2015).

O princípio da eficiência é uma das causas de violência no trabalho, utilizado como estratégia de gestão. Tem o foco na produtividade e na excelência dos resultados e é regida e controlada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que decide administrativamente e disciplinarmente sobre os servidores e o trabalho. Além disto, as relações de poder,

caracterizada pela hierarquização, o uso de tecnologias a serviço da maior produtividade e as práticas de gestão sem critérios claros, também incidem sobre a ocorrência do AM (Bortolato, 2009; Brasil, Constituição Federal de 1988; Ferreira, 2013; Gaiva, 2017).

O setor público é um dos ambientes de trabalho onde o assédio moral (AM) se apresenta de forma mais visível e marcante. Neste contexto pode perdurar por anos, indicando ações e modalidades de assédio mais perniciosas sobre a saúde mental dos trabalhadores e da organização de trabalho, cujos processos administrativos disciplinares são lentos e, muitas vezes, inexistentes, pois os servidores silenciam-se diante à violência. (Arenas, 2013; Barreto & Heloani, 2015; Câmara, Maciel & Gonçalves, 2012; Hirigoyen, 2011).

Assédio moral e estratégias de mediação

O AM é uma violência psicológica que gera sofrimento psíquico que pode levar ao adoecimento. Para suportá-lo, o sujeito utiliza-se de estratégias de mediação, conforme suas condições psíquicas, o grau do sofrimento e o ambiente em que o evento está ocorrendo. Para haver a superação do sofrimento, este precisa ser transformado, sendo o trabalho situado entre o prazer e o sofrimento.

Os trabalhadores se utilizam de estratégias de mediação (individuais e/ou coletivas) para minimizar o sofrimento e a violência psicológica. Estas podem ser de defesa, de enfrentamento e/ou de mobilização subjetiva. Assim, quando o sujeito utiliza estratégias de enfrentamento para suportar o problema, maior suas condições de elaboração e ressignificação. Por outro lado, se as estratégias utilizadas forem eminentemente defensivas e de uso maciço, mais incorrerá em sofrimento patogênico. Ainda, as estratégias coletivas são mais eficazes, por ser um arranjo coletivo e advindo da cooperação no trabalho e por minimizarem as ideologias defensivas, que capturam a subjetividade do trabalhador, impossibilitando atos reflexivos (Moraes, 2013).

Há falta de políticas internas que previnam e combatam o AM nos contextos de trabalho, identificando a carência de informação, ações e reflexões críticas sobre o tema. Por conseguinte, eximem a organização da responsabilidade, visto que muitos locais de trabalho não possuem ainda formas de registro para denunciá-lo no contexto laboral (Garcia & Tolfo, 2011; Monteiro & Machado, 2010; Rissi, et. al., 2016).

Nesse sentido, para a PdT, uma forma do trabalhador mobilizar-se subjetivamente, possibilitando suportar o sofrimento mais satisfatoriamente, está na criação de espaços de escuta do sofrimento no trabalho. Assim sendo, amplia-se a capacidade de enfrentamento ao propiciar mudanças nas relações intersubjetivas, num processo de reflexão e crítica coletiva. Entender, então, de que modo o trabalhador assediado suporta e maneja seu sofrimento é fundamental para a criação de estratégias de prevenção e combate do mesmo (Dejours, 2008; Martins, 2011).

Para a compreensão do AM e as possibilidades de intervenção, a teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) e a Sociologia Clínica (SC) têm estudado os processos de violência psicológica e o assédio moral no trabalho. Para a primeira, o sofrimento é intrínseco ao trabalho e pode transformar-se em prazer com o uso da inteligência prática e do reconhecimento no trabalho (Bendassolli & Soboll, 2011; Dejours, 2012; Merlo & Mendes, 2009). Para a segunda teoria, os processos macrosociais transversalizam-se no mundo laboral e repercutem nas esferas institucionais e organizacionais, interferindo processos de autoanálise/autogestão do trabalhador, gerando sofrimento na esfera laboral (Enriquez, 1997; Gaulejac, 2007; Lhuilier, 2009; Macêdo, 2012).

A partir disso, este estudo teve por objetivo descrever as estratégias de mediação utilizadas frente ao assédio moral e identificar as suas consequências na saúde mental em servidores do Poder Judiciário, no âmbito do trabalho na região Sul do Brasil. Para tanto, buscou relacionar os fatores singulares e coletivos dos trabalhadores que geram sofrimento e

adocimento, presentes na organização do trabalho do PJ do Trabalho, com fins de gerar reflexões acerca do fenômeno para futuras intervenções no campo micro e macrosocial.

Método

Delineamento

Esta pesquisa constituiu-se de um estudo de abordagem qualitativa, descritiva e exploratória. Consiste num conjunto de práticas de investigação e interpretativas que transformam o mundo em uma série de representações, a partir dos significados subjetivos que os sujeitos lhe atribuem, transversalizada pelo contexto social (Creswell, 2014).

Participantes

Os participantes da pesquisa são oito servidores da área administrativa e técnica do Poder Judiciário do Trabalho que sofreram AM. Foram cinco mulheres e três homens, com idade média destes foi de 41,75 anos e o tempo médio de serviço de 14,50 anos. Um dos integrantes definiu-se como homoafetivo. O nível de instrução variou do superior incompleto a Pós-Graduação.

A partir de em um estudo anterior, da qual esta pesquisa é derivada, foi aplicado o Questionário de Atos Negativos (NAQ) em 154 servidores públicos ativos do Poder Judiciário do Trabalho da região Sul do Brasil. Destes, foi constatado que 37% (n=57) dos participantes sofreram AM objetivo no trabalho e 5,8 % (n=9) definiram-se como vítimas de AM subjetivo. Dos 12 servidores se dispuseram a participar das entrevistas, 4 desistiram e 8 permaneceram. Possivelmente a desistência está atrelada a um receio de exposição, por se tratar de um tema de difícil abordagem no âmbito do trabalho.

Instrumentos

Foi aplicada neste estudo uma entrevista semiestruturada, individual, gravada e posteriormente transcrita, com uma média de duração de 60 minutos. Esta buscou oportunizar espaços de reflexão acerca da violência e do AM no trabalho pelos servidores. No roteiro (Apêndice A) foram abordadas questões sobre as percepções desses profissionais no que tange à: características da gestão pública para a ocorrência ou não do AM; ações no contexto de trabalho diante do AM; encaminhamentos quanto ao AM.

Procedimentos éticos e de coleta de dados

A coleta dos dados foi realizada fora das dependências do PJ do Trabalho, em espaços reservados, escolhidos pelos participantes, obtida presencialmente ou por *Skype*, resguardando o devido sigilo das falas dos mesmos. As entrevistas foram realizadas no período entre junho e dezembro de 2016. Os contatos foram feitos via email e após o aceite de participação, assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE, apêndice B) pelo sujeito de pesquisa.

Este estudo é derivado de um projeto maior, denominado *Como estão as relações no trabalho? Um estudo sobre trabalho e saúde mental no serviço público*. Foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, CEP nº 14/197, sendo aprovado em 15/12/2014 (Apêndice C). Foi autorizado pelo PJ do Trabalho para a entrada dos pesquisadores no local (Apêndice D).

A pesquisa propiciou um espaço de fala, bem como a busca de elaboração de alguns conteúdos, decorrentes dos sofrimentos trazidos pelos participantes e algum alívio de situações referidas que, muitas vezes, não haviam sido relatadas a ninguém. Existiu um risco mínimo aos participantes, relacionado à abordagem dos aspectos subjetivos trazidos por eles, como os sentimentos despertados pelas reflexões ao longo da entrevista e que pudessem a ser reverberados posteriormente.

Assim sendo, foi comunicado ao participante que, caso isto ocorresse, este seria acolhido pelo pesquisador, verificando-se a necessidade de encaminhamento para o serviço de atendimento psicológico conveniado ao órgão público coparticipe da pesquisa. Até o momento, não houve nenhuma solicitação de encaminhamento diante do exposto. No entanto, ressalta-se que boa parte dos participantes buscou atendimento psicológico ou psiquiátrico anterior à pesquisa.

A devolução dos dados será oferecida aos participantes de forma individual, bem como ao estabelecimento, conforme agendamento prévio. E, caso haja interesse, será enviado o *link* da publicação, por email, contendo os resultados da mesma.

Procedimentos de análise de dados

Os dados coletados pelas entrevistas foram analisados através do método de Análise de Conteúdo de Bardin (1994). Este consiste na descrição analítica do conteúdo manifesto, e sua posterior interpretação, compreendendo três fases que são: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. Esta técnica permite descobrir “núcleos de sentido”, a partir dos conteúdos extraídos das falas dos participantes de pesquisa, cuja presença ou ausência podem compor significados para o objeto de estudo.

Após, o material foi organizado em categorias temáticas *a priori*, visando contemplar os objetivos propostos nesta parte do estudo, como segue: 1) estratégias de mediação utilizadas pelos servidores; 2) consequências do AM à saúde mental no Poder Judiciário do Trabalho. A primeira categoria foi subdividida em duas subcategorias: estratégias de defesa e estratégias de enfrentamento.

Para a análise de dados, foram utilizados dois juízes do grupo de pesquisa em que a pesquisadora está inserida (Laborclínica), os quais identificaram os temas e registraram as correspondentes verbalizações, com fins de reduzir as discrepâncias e a subjetividade do

conteúdo analisado. Quando houve alguma discordância, um terceiro juiz também analisou o conteúdo, com o objetivo de auxiliar na definição da análise.

Resultados e discussão

Foram construídas duas categorias a priori para realizar as discussões acerca das estratégias de mediação utilizadas pelos participantes e suas consequências à saúde mental. A categoria 2 apresenta duas subcategorias.

Tabela 2: categorias e subcategorias das estratégias de mediação e consequências à saúde mental.

Categorias	Subcategorias	Resultados
Consequências à saúde mental		Sensação de descompensação no trabalho Sensação de desrealização (estranhamento) Sentimento de culpa por não render Medo, frustração, tristeza e desânimo Raiva e sensação de indignação Medo de perder a família Estresse Revivência dos acontecimentos negativos Gastrite crônica, dores musculares e de cabeça Depressão, insônia e cansaço contínuo Angustia por sensação de não dar conta Relações socioprofissionais deterioradas Afastamentos do trabalho Tratamento psicológico e psiquiátrico Uso de medicação
Estratégias de mediação	Estratégias de defesa	Negação Evitação Assujeitamento Resignação Pacto do silêncio Naturalização da violência e do AM
	Estratégias de enfrentamento	Apoio dos pares Construção de redes de apoio com outros setores e com alguns magistrados Acompanhamento funcional dos ingressantes PJ Busca de atendimentos fora do PJ (meditação, fisioterapia, pilates)

Tabela construída pela pesquisadora

Consequências do AM à saúde mental

Nesta categoria, são descritos conteúdos acerca das consequências do AM na saúde dos participantes, que foram evidenciadas por sensações, percepções e adoecimento. Muitos referiram sentimentos, sintomas e adoecimento, chegando à procura de tratamento médico e/ou psicológico, dentro e fora do PJ do Trabalho, como segue a narrativa de S1: *A nível de*

família assim era praticamente, estava quase perdendo minha família. e chegou um momento em que eu não conseguia mais segurar esse tipo de coisa, uma situação, teve um branco assim na minha cabeça, eu não me lembro mais como foi naquela época, mas eu surtei dentro do trabalho e gritei com uma pessoa e aí eu procurei um médico e fiz um trabalho assim.

Na prática analítica, o sintoma é *um mal-estar que se impõe a nós, além de nós, e nos interpela* (Nasio, 1992, p. 15). É uma maneira de exprimir o sofrimento, sendo endereçado a um outro, em quem supõe-se algum poder de compreensão e de intervenção (Dunker, 2015). Deste modo, quando a mensagem não for entendida, não haverá significação e representação psíquica, iniciando um processo de desproteção. É preciso reconhecer há contradições diante das quais todo sintoma se coloca, sendo assim, se ele não é escutado em sua singularidade, permanecerá sem codificação, sem ressignificação (Périlleux, 2013; Périlleux & Mendes, 2015).

As condições e a organização contemporâneas de trabalho têm deixado o sofrimento e a sintomática inerente a ele sem decodificação de seu significado, por não propiciar espaços de escuta. A clínica do trabalho atesta que as situações traumáticas atuais são também a origem das formações sintomáticas, sendo que as causas podem encontrar-se na organização do trabalho e na opressão exercida nas relações socioprofissionais. Não é justificável, então, que um clínico transforme o problema social da opressão em um problema pessoal do oprimido (Lhuillier, 2009). Segundo as falas, pode-se perceber o sofrimento: *Então, essas decisões políticas que pra mim me dói, e aí isso me afeta bastante (S1). [...]Te é tirado essa liberdade de se expressar, tu até pode te expressar mas tu sabe que isso não vai ser bem visto. Então tu já sabe que tu tem que medir as tuas palavras (S4).*

Foram inúmeras as consequências do AM na saúde mental, referidas pelos participantes, tanto de ordem física quanto mental. Explicitam um mal estar na organização, sentimentos de incapacidade para o trabalho, doenças psicossomáticas, ansiedade, depressão e

até o suicídio. O estresse, as angústias, os desajustes familiares e sociais, o sofrimento no trabalho oriundo de diversas causas e do assédio moral, tendem a predominar no ambiente laboral. Assim, pode ser identificado no PJ: [...] *essa sensação de esgotamento mesmo, de cansaço, de angústia, ansiedade (S3). Eu não estou me reconhecendo...estou frustrada por não estar rendendo o que eu rendia, não estar fazendo o meu trabalho bem feito como eu fazia (S7). Então gerava toda uma situação de estresse, assim daquela coisa de adrenalina, de estar sempre mobilizada (S8).*

Embora o fenômeno do AM, não seja considerado uma doença, as causas e os efeitos desta prática são considerados uma doença social (Akar, 2013; Ferreira, 2009; Leclerc, 2005; Macêdo, 2012). Destarte, a literatura confirma estes dados em relação aos sintomas apresentados pelos servidores do PJ, tratando-se do setor público (Arenas, 2013; Barreto, Freitas, & Heloani, 2008; Batalha, 2009; Guimarães, Cançado, & Lima, 2016; Hirigoyen, 2011). A angústia, a insônia, a raiva, as doenças psicossomáticas, o estresse, são exemplos de adoecimento verificados pelos assediados no PJ, conforme segue: *Então, então, vamos dizer assim, a minha, o impacto foi nessa medida, o impacto assim de uma frustração na verdade né, de um incômodo no ambiente de trabalho...Fiquei muito, muito assim incomodado, estressado com isso...(S2). Eu sei que eu fiquei com muita raiva, eu senti muita raiva, isso me afetou assim, eu não consegui dormir, eu estava somatizando já o problema...*

Na esfera singular, os participantes da pesquisa referiram sintomas de esgotamento, ansiedade, depressão, irritabilidade, entre outros sintomas. Este adoecimento está relacionado às falhas defensivas, decorrentes da solidão em que se encontram os servidores, sem possibilidade de articular-se nos coletivos. Referem os trabalhadores acerca disto: *E eu chego a sentar no meu lugar de trabalho assim, e eu não tenho ânimo. Um desânimo total assim, não tenho força pra ler e fazer o meu trabalho (S5). Eu fui, como foi uma crise bem forte, teve*

uma semana que foi bem forte. E aí sem querer por essa questão que eu tive, por essa depressão que eu tive (S1).

As vítimas adoecem e sofrem psicologicamente, desestabilizando-as, perdendo a autoconfiança, o sentido da vida, com reflexos no trabalho e na família. Surgem sintomas psicossociais, decorrentes das relações intersubjetivas no trabalho, de falta de cooperação e perda do sentido do trabalho, prejudicando as relações socioprofissionais. Foram detectadas interferências nas relações sociais e do trabalho, conforme narrativa:

[...]o impacto foi nessa medida, o impacto assim de uma frustração na verdade né, de um incômodo no ambiente de trabalho...estava quase perdendo minha família...eu não conseguia mais segurar esse tipo de coisa...teve um branco na minha cabeça...não me lembro mais como foi naquela época, mas eu surtei dentro do trabalho e gritei com uma pessoa e aí eu procurei um médico (S1). Eu estou extremamente insatisfeita, revoltada, chateada, com raiva e isso reflete direto no meu trabalho. Um desânimo total assim, não tenho força pra ler e fazer o meu trabalho (S5).

O adoecimento gerado pelo AM fica refletido nas condutas de busca de apoio e tratamento evidenciadas pelos servidores, quando os sintomas já interferiam no trabalho e em suas vidas pessoais: *Quando começou isso eu fiquei muito mau, eu fui no apoio psiquiátrico primeiro, porque eu entrei numa depressão assim terrível, e em seguida eu fui procurar uma psicóloga indicada por uma colega do tribunal (S6). Já tive transtorno de pânico em 2010 e esse ano eu pude parar de tomar o remédio, então, agora, parece que estou revivendo tudo aquilo, está vindo à tona (S5). Eu tive que fazer tratamento psicológico e psiquiátrico (S1).*

Os principais critérios encontrados pelos autores para definir que uma situação configura-se em AM no trabalho são: *comportamento hostil, aspectos temporais, o assédio como um processo com fases de progressiva gravidade (processo em escalação, efeitos na saúde, diferença de poder e intencionalidade)* (Glina & Soboll, 2012, p. 271). Numa pesquisa

realizada em 2000, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), juntamente com a OMS, demonstrou que as perspectivas para trabalhadores nos próximos 20 anos são graves, no tocante aos aspectos psicológicos e para as práticas de AM.

Há um reconhecimento de que o AM é nocivo à organização de trabalho, ao indivíduo assediado e aos colegas de trabalho que presenciaram estes atos. Percebe-se que há necessidade de se estruturar formas de ação para minimizar ou estancar esses casos de assédio, criando-se mecanismos de gestão mais satisfatórios e intervenções em nível primário, secundário e terciário (Arenas, 2013; Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Glina & Soboll, 2012; Pérrileux, 2013).

Estratégias de mediação

Esta categoria aborda as maneiras que os servidores suportam o sofrimento, os tipos de estratégia de mediação utilizados. Comportam as estratégias defensivas e de enfrentamento, tanto individuais como coletivas. Para suportar o sofrimento e transformá-lo em prazer há o uso de estratégias de enfrentamento.

Entretanto, quando isso não é possível, de acordo com as possibilidades do sujeito e do contexto em que se insere, utilizam-se as estratégias de defesa individuais e coletivas, que nos participantes foram predominantes (Dejours, 2012). O servidor S1 apresenta estratégia de defesa de evitação, como segue: *Só que eu enxergo bastante coisa então eu evito até de falar, de fazer comentários, de dar uma opinião assim de alguma coisa. Fica preso na garganta. Tenho uma dificuldade muito grande quanto a isso...*

As narrativas corroboram para o sofrimento patogênico, considerando as dificuldades encontradas entre os servidores para exercer a autonomia e realizar movimentos coletivos para transformar o sofrimento. Assim, foi percebido que a mobilização subjetiva não tem espaço na organização, em função das características de hierarquização e falta de espaços de

discussão acerca do trabalho e das insatisfações. A fala seguinte explicita o sofrimento do servidor S1 e estratégias coletivas dos chefes, que banalizam o sofrimento: *...tem chefes que fazem até brincadeiras de pessoas né, a gente escuta assim, na rádio corredor, fazem brincadeiras de pessoas assim...*

As estratégias defensivas são recursos individuais ou coletivos, na maior parte inconsciente, utilizados para minimizar ou negar situações geradoras de sofrimento, sendo que se utilizadas de modo maciço pode levar ao adoecimento, esgotando-se sua eficácia. Podem levar à alienação do sujeito ou grupo de trabalho e, mesmo que protejam o psiquismo, não promovem mudanças na organização do trabalho (Dejours, 2004; Mendes, 2007; Moraes, 2013).

Os trabalhadores evidenciaram estratégias de defesa individuais em muitas de suas narrativas, evidenciando um trabalho mais solitário e sem cooperação. As estratégias revelam o uso de negação, adaptação, omissão, evitação, clivagem, assujeitamento, entre outras:

Então é uma fato pra mim assim, muito pesado. É pesado pra mim até hoje. Eu não consigo ir no tribunal, é sofrido (evitação) (S6). Então, essa é uma coisa que eu digo, meio que dou como perdido, mas eu acho que o que pode mudar é a forma com que a gente lida com essa estrutura da instituição (assujeitamento) (S4). Então, se o juiz mandar eles fazerem qualquer coisa eles vão fazer. Não importa, não tem critérios assim, não importa se eu acho justo ou não, se ele mandar eu vou fazer e deu. Que é esse meu caso. A juíza disse que não era pra fazer nada, ela não fez (resignação) (S5). Só que eu enxergo bastante coisa então eu evito até de falar...dar uma opinião. Fica preso na garganta. Eu sei que se tu falar esse tipo de coisa vai vir algum tipo de represália, algum comentário (omissão).

As estratégias de defesa coletivas revelam modos de ação dos trabalhadores diante do sofrimento, na tentativa de não ceder frente às pressões da organização do trabalho. Em

relação a isto, foram observados recursos defensivos de assujeitamento, acomodação, alienação, pacto do silêncio, banalização do AM, como uma ideologia defensiva, conforme segue: *[...]as pessoas não acham que isso é assédio de qualquer maneira ou simplesmente encaram isso como uma normalidade do trabalho...Então as pessoas sequer fazem greves, quando é o caso de ter greve. Não denunciam caso de assédio, como eu mesmo relatei (S2)...Nós não temos nem estrutura. ...Não tem como dar conta (S3).*

Pelo fato do trabalhador não ter espaço de fala e de elaboração do seu sofrimento, passa a não reconhecer o sofrimento do outro. Assim, na tentativa de atenuar seus sentimentos, o trabalhador cria uma tolerância ao sofrimento alheio, não se conscientizando do mesmo e tendendo a naturalizá-lo (Martins, 2011). Assim explicita S4: *Eu acho que a pior coisa que pode acontecer com relação à violência no trabalho, é quando você se dá conta que você é violentada, mas que todas as pessoas são, naquele ambiente, e as pessoas agem como se aquilo fosse normal. Ou como se aquilo fosse uma coisa que não tem porque mudar...ninguém faz nada.*

Utilizaram-se de algumas estratégias individuais de enfrentamento para ressignificar o sofrimento, buscando auxílio fora do trabalho, como as redes de apoio, psicoterapia, atividades como artes marciais e homeopatia, uso de medicação, mudança de local de trabalho, ainda que já adoecidos: *Eu tinha feito terapia...eu fui procurar uma psicóloga indicada por uma colega do tribunal ...(S6). eu tenho lidado muito com homeopatia... comecei a voltar um pouquinho a melhorar porque eu gosto muito de esporte, pratico arte marcial (S1). Inclusive pedi pra sair dessa assessoria (S7).*

As estratégias de enfrentamento são definidas como um tipo de conquista do prazer no trabalho, através da transgressão da prescrição para aperfeiçoar o trabalho, havendo a modificação da organização ou ressignificação do sofrimento. São potencializadas pelas

condições que favorecem a mobilização subjetiva: a inteligência prática, a cooperação, o reconhecimento e o espaço público de fala (Mendes & Araújo, 2011).

As estratégias de mobilização referem-se ao modo como os trabalhadores se organizam conjuntamente para eliminar o custo negativo que o trabalho impõe. Estas necessitam da existência de cooperação e de um espaço público de discussão, para que os trabalhadores possam expressar coletivamente seu sofrimento (Moraes, 2013).

Não foi evidenciado, significativamente, o uso de estratégias de enfrentamento e mobilização subjetiva pelos participantes para suportar o sofrimento. Quanto a isto, pode-se perceber:

...aqui, por exemplo, às vezes, aqui, quando acontece alguma situação em que eu me sinto injustiçada, eu compartilho com as pessoas aqui. E o que eu acho mais interessante é que geralmente as pessoas também já viveram (enfrentamento apoio dos pares) (S4). Então existem muito mais pessoas, assim, que estão apoiando esse tipo de trabalho, então existem muito mais possibilidades, então isso faz, assim, com que eu tenha prazer de vir. Então não é algo assim custoso, não é algo que me cause adoecimento. Até porque acho que de alguma forma eu pude encontrar uma liberdade aqui (S3). O pessoal de outros setores enxergou isso aí e chamaram ele pra trabalhar no desenvolvimento né. Um setor que já tinha negado ele (S8).

A mobilização subjetiva possibilita o uso das estratégias de mediação, através do sofrimento criativo, em que o trabalhador utiliza sua subjetividade e engaja-se na dinâmica de construção e evolução do trabalho para transformá-lo em prazer. É individual, mas se constitui no coletivo, a partir do olhar do outro, do reconhecimento, utilizando-se como dispositivo a cooperação para o enfrentamento das situações geradoras de sofrimento (Dejours, 2008; Mendes, 2007; Moraes, 2013). Segue exemplos, nas falas: *Então, nesse sentido, assim, que eu acho que essa autonomia precisa ser gerada. Então, eu sabia que o*

simples fato de eu estar oferecendo, de eu estar fazendo algo que me fizesse sentido, aquilo já trazia um bem estar natural pra mim (S4). Como era uma equipe nova, a gente começou a construir algo e começamos a sonhar juntos.... eu me utilizei desse espaço enquanto servidora pública pra questionar as coisas, né (S3).

Foi revelado pelos participantes o uso pouco significativo de mobilização subjetiva, sugerindo que o local pesquisado apresenta uma organização de trabalho sem margens para a reflexão e a cooperação. Além disto, a instituição jurídica, ao capturar a subjetividade do trabalhador, inviabiliza, em certo nível, as condições dos trabalhadores mobilizarem-se subjetivamente, havendo uma alienação do coletivo. Porém, alguns servidores sugerem perceber a possibilidade de mudança no local, a partir de certas ações da equipe de saúde e do apoio dos pares.

Considerações finais

Como visto, o AM constitui-se em uma conduta grave, com reflexos no indivíduo, nas organizações e na sociedade, com graves impactos na saúde mental, nas relações socioprofissionais e na organização do trabalho. Para tanto, a pressão psicológica e a perversidade dele oriundo não são materializáveis e facilmente mensuráveis, por tratar-se de aspectos subjetivos, piorando a visibilidade, os agravos à saúde e o combate do AM.

No Poder Judiciário do Trabalho, o abuso de poder, as características de gestão pelo princípio da eficiência, a omissão da chefia diante à violência psicológica, o isolamento e a exclusão do servidor são condutas típicas para a ocorrência do AM. Portanto, com estas características institucionais, incorre numa série de estratégias defensivas para suportar o sofrimento e uma ideologia defensiva coletiva de alienação, com consequências sérias à saúde.

Neste contexto, ao configurar-se numa violência psicológica velada e sutil, impossibilitando o compartilhamento do sofrimento entre os trabalhadores e a organização, implica no uso maciço de estratégias defensivas individuais e coletivas. Observa-se, portanto, um reduzido uso da mobilização subjetiva para o enfrentamento do AM de modo efetivo. Deste modo, suas características de exclusão e isolamento, impedem os processos reflexivos acerca das problemáticas do trabalho, bem como desampara os coletivos, silenciando-os pela sobrecarga e a pressão imposta pela organização (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994; Dejours, 2012; Leclerc, 2005; Martins & Mendes, 2012; Mendes & Araújo, 2011; Soboll & Horst, 2013).

As narrativas explicitam que há casos de violência e AM imbricados nas características organizacionais e da sociedade, de uma cultura naturalizada pela verticalização de poder, alienação no trabalho e conseqüente negação do sofrimento. Estas características correspondem à patologia da solidão, do silêncio, da banalização e da injustiça social, em que as ideologias defensivas, de normalidade e adaptativas são constituídas por forças normativas das ideologias defensivas (Dejours, 2006; Ferreira, 2009).

Esta pesquisa pretendeu explorar o AM no Poder Judiciário do Trabalho, as formas de defesa dos servidores e os agravos à saúde dos mesmos. Foi de extrema relevância, no sentido de gerar reflexões aos participantes e trazer novos conhecimentos à sociedade, acerca de um tema complexo e carente de intervenções no trabalho.

Não obstante, mesmo que este estudo tenha trazido a compreensão das sérias implicações na saúde mental destes trabalhadores, entende-se que os dados aqui apresentados referem-se a uma parcela ínfima. Dessa forma, faz-se necessário investigar outras esferas do Poder Judiciário para ampliar o entendimento sobre o fenômeno. Neste sentido, sugere-se buscar outros dados, com fins de ampliar a investigação, possibilitando a melhoria da saúde mental e o planejamento de intervenções multidimensionais. Entende-se, portanto, que a

interdisciplinaridade entre a justiça, os trabalhadores, o sindicato e as áreas que estudam sobre o AM é essencial para combatê-lo.

Referências

- Akar, N. (2013). The Relationships among Perceived Job Stressors, Workplace Bullying and Job Stress in the Health Care Services in Turkey: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(14). Recuperado de http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_3_No_14_Special_Issue_July_2013/28.pdf.
- Araújo, A. R. (2006). *O Assédio Moral Organizacional*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Arenas, M. V. S. (2013). *Assédio Moral e Saúde no Trabalho do Servidor Público do Judiciário: Implicações psicossociais*. (Tese de Doutorado). Faculdade de Administração – UFRGS, Porto Alegre.
- Barbati, V. M. et al. (2016). Capturas e resistências à terceirização: estudos com trabalhadores de uma universidade pública. *Revista Trabalho (En)Cena*, 1(2), 110-127. Recuperado de [file:///C:/Users/irene/Downloads/2925-325-17613-1-10-20170504%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/irene/Downloads/2925-325-17613-1-10-20170504%20(1).pdf).
- Bardin, L. (1994). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições Setenta.
- Barreto, M. M. S. (2005). *Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. (Tese de Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Barreto, M. M. S., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Revista Serv. Soc. Soc.*, 123, 544-561. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>.

- Batalha, L. R. (2009). *Assédio Moral em face do servidor público*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris.
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011). Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 59-72. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000100006&lng=pt&tlng=pt.
- Birman, J. (2003). *Mal-estar na atualidade: a psicanálise e as novas formas de subjetivação*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Brasil. Tribunal Regional do Trabalho/4ª região – RS (2015). *Institucional, Justiça do Trabalho*. Recuperado de <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/institucional>.
- Bortolato, A. C. M. (2009). *Assédio moral: um estudo do fenômeno dentro de uma organização judiciária federal*. (Monografia). Universidade de Brasília.
- Cahú, et al. (2014). Situações de assédio moral vivenciadas por enfermeiros no ambiente de trabalho. *Acta Paul Enferm.* 27(2), 151-156. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201400027>.
- Câmara, R. A., Maciel, R. H., & Gonçalves, R. C. (2012). Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 243-255. Recuperado de http://bvsms.saude.gov.br/bvs/periodicos/RBSO_126.pdf.
- Caran, V. C. S., Secco, I. A. O., Barbosa, D. A., & Robazzi, M. L. C. (2010). Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paul Enferm*, 23(6), 737-744. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ape/v23n6/04.pdf>.
- Carvalho, D. J. P. (2009). *Assédio Moral na Administração Pública*. Cuiabá: Sindicato dos Fiscais de Tributos Estaduais de Mato Grosso.

- Carvalho, K. C. R., et al. (2014). *Danos físicos e psicossociais decorrente do assédio moral na Polícia Militar do Distrito Federal*. (Monografia de Especialização). Instituto de Psicologia - Universidade de Brasília.
- Chanlat, J. F. (2005). Mitos e realidades sobre o estresse dos gerentes. In: Davel, E., Melo, M. C. O. (Orgs.) *A gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial*. Rio de Janeiro: FGV.
- Chappell D. & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. Third edition. Geneva: International Labour Office.
- Corrêa, A. M. H., & Carrieri, A. de P. (2004). O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no Poder Judiciário. *RAP*, 38(6), 1065-1084. Recuperado de <http://2004file:///E:/@%202%2006%20AQUI%20DISSERTA%C3%87%C3%83O/co rrea%20e%20carrieri%202004%20poder%20jud.pdf>.
- Corrêa, A. M. H. & Carrieri, A. de P. (2007). Percurso semântico do assédio moral na trajetória de profissional de mulheres gerentes. *Revista de Administração de empresas*, 47(1), 22-32. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rae/v47n1/a03v47n1.pdf>.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5ed. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2004a). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14 (3), 27-34. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>.
- Dejours, C. (2004b). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 47-104). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.

- Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes; S. C.C. Lima, S.C & E. Facas (Orgs.). *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 13-26). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008). Alienação e clínica do trabalho. In: Lancman, S.; Sznelwar, L.V. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 219-244). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Editora Atlas S/A.
- Dunker, C. (2015). *Mal-estar, sofrimento e sintoma*. São Paulo: Boitempo, 2015.
- Eberle, A. D. et al. (2009). Assédio Moral Organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: Gosdall, T. C.; Soboll, L. A. P. (org.). *Assédio Moral Interperssoal e Organizacional* (pp. 33-41). São Paulo: LTr.
- Einarsen, S., et al. (2011). The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Eds.). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 3-39). London: Taylor & Francis.
- Enriquez, E. (1997). Os desafios éticos nas organizações modernas. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 37(2), 6-17. Recuperado de http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901997000200002.pdf.
- Ferreira, J. B. (2009). *Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho*. Rio de Janeiro: 7 Letras.

- Ferreira, J. M. S. (2013). *Gestão do trabalho e assédio moral em uma instituição pública de ensino superior*. (Dissertação de Mestrado). Programa de Mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local - Centro Universitário UNA.
- Freitas, M. E., Heloani, R., & Barreto, M. M. S. (2008). *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Freud, S. (2010). *O mal-estar na civilização*. Novas conferências introdutórias e outros textos. Obras completas, volume 18 (1930-1936). Rio de Janeiro: Imago.
- Gaiva, E. M. (2017). Assédio moral na administração pública. *Revista âmbito jurídico*, 16(110). Recuperado de http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13018.
- Garcia, I. S. & Tolfo, S. R. (2011). Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. *Rev. Psicologia & Sociedade*; 23(1): 190-192. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n1/a21v23n1.pdf>
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Idéias e Letras.
- Guimarães, C., Cançado, V. L. & Lima, R. J. C. (2016). Assédio moral no trabalho e suas consequências: Estudo de caso em instituição federal de ensino superior. *Rev. Adm.*, 51(2), 151-164.
- Guimarães, L. A. M., & Rimoli, A. O. (2006). “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 22(2), 183-191. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>.
- Glina, D. M. R., & Soboll, L. A. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Rev. bras. Saúde ocup*, 37(126), 269-283.

- Grisci, C. L. I. & Rodrigues, P. H. (2007). Trabalho imaterial e sofrimento psíquico: o pós-fordismo no jornalismo industrial. *Psicologia e Sociedade*, 19(2), 48-56. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/3093/309326392007/>.
- Heloani, R. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, 22, 101-108. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115013470010>.
- Heloani, R. (2011). A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. *Rev. Gv executive*, 10(1), 50-53. Recuperado de <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/50-53.pdf>.
- Hirigoyen, M. F. (2008). *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2011). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Leclerc, C. (2005). Importa-se de repetir?... Intervir contra o assédio no trabalho: cuidar e reprimir não basta. *Laboreal*, 1(1), 65-78. Recuperado de http://laboreal.up.pt/files/articles/2005_12/pt/11_Lecrec_PT.pdf.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of mobbing at work. *European Journal Of Work And Organization Psychology*, 5(2), 165-184. Recuperado de <http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf>.
- Leymann, H. (2007). *The mobbing encyclopedia*. Recuperado de www.leymann.se.
- Lopes, N. C. E. (2016). *Mobbing: Um problema jurídico e/ou social?* (Dissertação de Mestrado). Instituto Superior de Administração e Contabilidade - Coimbra, Portugal.
- Lhuillier, D. (2009) Clinique et politique. In: Périlleux, T.; Cultiaux, J. (eds.), *Destins politiques des souffrances sociales*. Toulouse: Erès.
- Macêdo, K. B. (2012). O desamparo do indivíduo na modernidade. *ECOS, Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(1), 94-107. Recuperado de <http://www.periodicoshumanas.uff.br/index.php/ecos/article/viewFile/742/660>.

- Martins, S. R. (2011). A escuta do sofrimento na clínica do trabalho. In: Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C.; Morrone, C. F.; Facas, E. P. *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp.93- 112). 1ª reimpressão. Curitiba: Juruá.
- Martins, S. R. & Mendes, A.M. (2012). A clínica da psicodinâmica no trabalho. *Psicol., Organ. Trab.*, 12(2), 171-184.
- Mattos, C. A. C., et. al. (2010). O Assédio Moral no Serviço Público Estadual: Uma Investigação do Estado do Pará. *G&DR*, 6(3), 50-71. Recuperado de <http://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/293>.
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2011). *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: Ex libris.
- Mendes, A. M., & Siqueira, M. V. (2014). Avaliação de desempenho e assédio moral. In: Soboll, L. A.; Ferraz, D. L. da S. (Org.). *Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Mendonça, H., & Mendes, A. M. (2005). Experiência de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do estado de Goiás. *Psicologia em Estudo*, 10(3), 489-498.
- Mendonça, S.B. & Barreto, A. C. C.. (2015). Assédio moral no serviço público. *Revista Direitos Emergentes na Sociedade Global*, 4(2), 190-209. Recuperado de <https://periodicos.ufsm.br/REDESG/article/view/21064/pdf#.WXau2hXyvIU>.
- Merlo, A. R. C. & Mendes, A. M. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 141-156.
- Meurer, B. & Strey, M. N. (2012). Problematizando as práticas psicológicas no modo de compreender o fenômeno assédio moral. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(2), 452-

471. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932012000200013&lng=pt&tlng=pt. 10.1590/S1414-98932012000200013.
- Monteiro, J. K., & Machado, C. (2010). Violência no trabalho em um hospital público. In A. M. Mendes (Ed.), *Violência no trabalho: Perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica* (pp. 139-154). São Paulo, SP.
- Moraes, R. D. (2013) Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento e Conquista do Prazer no Trabalho. In: A. R. C. Merlo, A. M. Mendes, & R. D. Moraes. *O Sujeito do Trabalho, entre a saúde e a patologia* (pp. 175-186). Paraná: Editora Juruá.
- Morin, E. (2011). *Rumo ao abismo?* Ensaio sobre o destino da humanidade. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Nascimento, D. A. & Araújo, F. W. C. (2014). Assédio moral entre docentes da Universidade Federal do Piauí: sua promoção e seus males na pátria sertaneja. *Universidade e sociedade*, 54, 58-69. Recuperado de <http://portal.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-552752935.pdf>.
- Nascimento, S. A. C. M. (2004). O assédio moral no ambiente de trabalho. *Revista LTR*, 8(68), 923. Recuperado de <https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>.
- Nasio, J. D. (1992) *Cinq leçons sur la théorie de Jacques Lacan*. Paris: Rivages.
- Organização Internacional do Trabalho - OIT. (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Genebra: OIT.
- Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V., & Descendre, D. (2008). *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Pezé, Marie-Grenier. & Forrestier, H. M. (2004). Forclusão do feminino na organização do trabalho: um assédio de gênero. *Revista Produção* 14(3), 6-13. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/PROD%20v14%20n3.pdf>.

- Pérrileux, T. (2013). O trabalho e os destinos políticos do sofrimento. In A. R. C. Merlo, A. M. Mendes & R. D. Moraes (Eds.), *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia* (pp. 73-92). Curitiba: Juruá.
- Pérrileux, T. & Mendes, A. M. (2015). O enigma dos sintomas: proposição para uma escuta psicanalítica e política do sofrimento no trabalho. *Rev. Trivium Est. Interd*, 7(1), 61-73. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.18370/2176-4891.2015v1p61>.
- Ramos Filho, W. (2009). Bem-Estar das Empresas e Mal-Estar Laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs*, 108. Recuperado de <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/edu/article/view/702>.
- Ribeiro, C. V. (2013). *A saúde do servidor público em tempos de gerencialismo*. Anais do Encontro Nacional da Abrapso, 15. Maceió: UFAL. Recuperado de http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/169.%20a%20sa%20DAde%20do%20servidor%20p%20DAblico%20em%20tempos%20de%20gerencialismo.pdf.
- Rissi, V., et al. (2016). Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. *Temas em Psicologia*, 24(1), 339-352. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.9788/TP2016.1-23>.
- Sennett, R. (2009). *A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Sheehan, M. (1999). Workplace bullying: responding with some emotional intelligence. *International Journal of Manpower*, 20(1), 57-69. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1108/01437729910268641>.
- Silva, H. D., Ramos, L. F. C., & Macêdo, K. B. (2016). O assédio moral em profissionais de saúde em uma organização pública. *Qualia: a ciência em movimento*, 2(1), 48-74.

- Soares, A. (2010). *O assédio moral é uma doença organizacional*. Entrevista dada ao Observatório Social/SP. Recuperado de <https://pensandoodireito.wordpress.com/2010/11/05/179/>.
- Soares, A. (2012). As origens do conceito de assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 284-286. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a09v37n126.pdf>.
- Soboll, L. A. P. (2008). *Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Soboll, L. A. P. (2009). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. In: Soboll, L. A. & Gosdal, T.C. (Org.). São Paulo: LTr.
- Soboll, L. A. & Horst, A. C. (2013). *O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Vieira, C. E. C., Lima, F. P. A., & Lima, M. E. A. (2012). E se o assédio não fosse moral? *Rev. bras. Saúde ocup.*, 37(126), 256-268. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a07v37n126.pdf>.
- Xavier, H. A. C., et al. (2008). Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 33(117), 15-22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1005/100515167003.pdf>.

Considerações Finais da Dissertação

A pesquisa sobre o AM na instituição judiciária do trabalho trouxe uma série de esclarecimentos acerca do funcionamento institucional, bem como as formas de suportar o sofrimento causado por este e suas consequências à saúde dos trabalhadores. Compreendeu-se que os servidores sofrem e silenciam sua dor, num ambiente propício à indiferença, estimulado pelo isolamento e individualismo. Ficam evidenciados os atravessamentos sociais para as práticas de AM, a partir dos princípios da eficiência e da tecnologia, incorporados pelo serviço público.

Os conceitos advindos de outras pesquisas sobre o fenômeno corroboram para a assimetria e verticalização de poder, e pelas formas de gestão perversa. As características institucionalizadas do serviço público, como a garantia da estabilidade dos profissionais e as escolhas de cargos de gestão sem critérios claros, estimulam para as práticas de violência psicológica. Os sentimentos explicitados pelos servidores indicaram ansiedade, insegurança, desmotivação, raiva, tristeza, com sintomas de Pânico, Depressão, doenças psicossomáticas, entre outras. Percebeu-se o uso de estratégias e ideologias defensivas, como a negação, a evitação, o assujeitamento, a alienação e a banalização da violência psicológica, entre outras.

Há falta de cooperação e de reconhecimento no trabalho, explicitadas pela dificuldade de estabelecer espaços de fala e de encaminhamento das conflitivas e agressões sofridas nesse meio laboral, desmantelando os coletivos na organização. Da mesma forma, os trabalhadores sugerem a falta de reconhecimento, agravando o AM, que sinaliza ser um risco psicossocial grave, silenciado por um pacto do silêncio instituído. Entende-se de extrema importância a realização de reflexões sobre o fenômeno dentro da instituição judiciária, de modo interdisciplinar com outras instituições, para buscar a prevenção e o combate ao AM neste contexto.

Referências da Dissertação

- Antunes, R. (Org.). (2005). *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Editora Boitempo.
- Arenas, M. V. dos S. (2013). *Assédio Moral e Saúde no Trabalho do Servidor Público do Judiciário: Implicações psicossociais*. (Tese de Doutorado). Faculdade de Administração – UFRGS, Porto Alegre.
- Arendt, H. (2007). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense universitária.
- Barbati, et al. (2016). Capturas e resistências à terceirização: estudo com trabalhadores de uma universidade pública. *Revista Trabalho (En)Cena*, 1(2), 110-127. Recuperado de <file:///C:/Users/irene/Downloads/2925-325-17613-1-10-20170504.pdf>.
- Bardin, L. (1994). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições Setenta.
- Baremblytt, G. F. (2002). *Compêndio de análise institucional e outras correntes: teoria e prática*. Belo Horizonte: Instituto Felix Guattari.
- Barreto, M. M. S. (2000). *Uma jornada de humilhações*. (Dissertação de Mestrado). PUC - São Paulo.
- Barreto, M. M. S., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Revista Serv. Soc. Soc.*, 123, 544-561. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>.
- Batalha, L. R. (2009). *Assédio Moral em face do servidor público*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris.
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011). Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 59-72. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000100006&lng=pt&tlng=pt.

- Câmara, R. A., Maciel, R. H., & Gonçalves, R. C. (2012). Prevenção e combate ao assédio moral entre servidores públicos do estado do Ceará. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 243-255. Recuperado de http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/periodicos/RBSO_126.pdf.
- Caran, V. C. S., Secco, I. A. de O., Barbosa, D. A., & Robazzi, M. L. do C. (2010). Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paul Enferm*, 23(6), 737-744. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ape/v23n6/04.pdf>.
- Chanlat, J. F. (1994). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.
- Chanlat, J. F. (2000). *Ciências sociais e management: reconciliando o econômico e o social*. São Paulo: Atlas.
- Chanlat, J. F. (2005). Mitos e realidades sobre o estresse dos gerentes. In: Davel, E., Melo, M. C. O. (Orgs.) *A gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial*. Rio de Janeiro: FGV.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. Geneva: International Labour Office.
- Corrêa, A. M. H., & Carrieri, A. de P. (2004). O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no Poder Judiciário. *RAP*, 38(6), 1065-1084. Recuperado de <http://2004file:///E:/@%202%2006%20AQUI%20DISSERTA%C3%87%C3%83O/co rrea%20e%20carrieri%202004%20poder%20jud.pdf>.
- Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes; S. C.C. Lima, S.C & E. Facas (Orgs.). *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 13-26). Brasília: Paralelo 15.

- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Editora Atlas S/A.
- Duarte, F. S., & Mendes, A. M. B. (2015). Da escravidão a servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Farol*, 2(3), 68-128. Recuperado de <http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/Da-escravidao-%C3%A0-servidao-volunt%C3%A1ria.pdf>.
- Einarsen, S., et al. (2011). The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Eds.). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 3-39). London: Taylor & Francis.
- Enriquez, E. (2006). O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. *RAE-eletrônica*, 5(1), 1-14. Recuperado de http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482006000100011.pdf.
- Ferreira, J. B. (2007). *Trabalho, sofrimento e patologias sociais: estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública*. (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia - Universidade de Brasília, Distrito Federal.
- Ferreira, J. B. (2009). *Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho*. Rio de Janeiro: 7 Letras.
- Ferreira, J. M. S. (2013). *Gestão do trabalho e assédio moral em uma instituição pública de ensino superior*. (Dissertação de Mestrado). Programa de Mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local - Centro Universitário UNA.
- Freitas, M. E. (2005). Existe uma saúde moral nas organizações? *o&s*, 12(32), 13-27. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v12n32/a01v12n32.pdf>.

- Freitas, M. E., Heloani, R., & Barreto, M. M. S., (2008). *Assédio Moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Idéias e Letras.
- Glina, D. M. R., & Soboll, L. A. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Rev. bras. Saúde ocup*, 37(126), 269-283.
- Guimarães, C., Cançado, V. L. & Lima, R. J. C. (2016). Assédio moral no trabalho e suas consequências: Estudo de caso em instituição federal de ensino superior. *Rev. Adm.*, 51(2), 151-164.
- Guimarães, L. A. M., & Rimoli, A. O. (2006). “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 22(2), 183-191. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>.
- Heloani, R. (2003). *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Heloani, R. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, 22, 101-108. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115013470010>.
- Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: O método clínico de intervenção e investigação. *Produção*, 14(3), 77-86. Recuperado de [doi:10.1590/S0103-65132004000300009](http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009).
- Hirigoyen, M. F. (2011). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 120-121. Recuperado de [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf).

- Leymann, H. (1996). The Content and Development of mobbing at work. *European Journal Of Work And Organization Psychology*, 5(2), 165-184. Recuperado de <http://www.zku.amu.edu.pl/kuba/angelski/mobbing1.pdf>.
- Mattos, C. A. C., et. al. (2010). O Assédio Moral no Serviço Público Estadual: Uma Investigação do Estado do Pará. *G&DR*, 6(3), 50-71. Recuperado de <http://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/293>.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2011). *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: Ex libris.
- Moraes, R. D. (2013). Sofrimento criativo e patogênico. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C. (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 415-420). Curitiba: Juruá.
- Nascimento, S. A. C. M. (2004). O assédio moral no ambiente de trabalho. *Revista LTR*, 8(68), 923. Recuperado de <https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>.
- Nascimento, D. A. & Araújo, F. W. C. (2014). Assédio moral entre docentes da Universidade Federal do Piauí: sua promoção e seus males na pátria sertaneja. *Universidade e sociedade*, 54, 58-69. Recuperado de <http://portal.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-552752935.pdf>.
- Newman, S. (2011). A servidão voluntária revisitada: a política radical e o problema da auto-dominação. *Verve*, 20, 23-48. Recuperado de <http://C:/Users/user/Downloads/14543-34649-1-SM.pdf>.
- Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V., & Descendre, D. (2008). *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.

- Rissi, V., et al. (2016). Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. *Temas em Psicologia*, 24(1), 339-352. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.9788/TP2016.1-23>.
- Sennett, R. (2009). *A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Silva, H. D., Ramos, L. F. C., & Macêdo, K. B. (2016). O assédio moral em profissionais de saúde em uma organização pública. *Qualia: a ciência em movimento*, 2(1), 48-74.
- Silva, A. A. & Paula, N. E. J. (2015). O assédio moral no serviço público: a configuração do assédio moral na avaliação periódica de desempenho como ato de improbidade administrativa. *Letras Jurídicas*, 3(2), 35-42. Recuperado de <http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/wp-content/uploads/2016/09/LJ-0505.pdf>
- Soboll, L. A. P. (2008). *Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Soboll, L. A. P. (2009). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. In: Soboll, L. A. & Gosdal, T.C. (Org.). São Paulo: LTr.
- Toneti, E. D. (2009). Discurso da servidão voluntária: relações de força e liberdade na obra de La Boétie. *Rev. Filos., Aurora*, 21(28), 165-191. Recuperado de <http://C:/Users/irene/Downloads/rf-3237.pdf>.
- Vasconcelos, A. C. L. (2013). Sofrimento ético. In: Vieira, F. O., Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C. (Org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 421-426). Curitiba: Juruá.
- Xavier, H. A. C., et al. (2008). Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 33(117), 15-22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1005/100515167003.pdf>.

Apêndice A – Entrevista semidirigida

- 1) Fale-me um pouco sobre a sua trajetória profissional no Poder Judiciário:
- 2) Quando você percebeu que estava sendo vítima de Assédio Moral no trabalho?
- 3) Em relação a essa situação, descreva o que aconteceu nessa época:
- 4) Como você se sentiu nesse período?
- 5) Você já conversou com alguém sobre isto e/ou pediu ajuda no seu contexto de trabalho? Em caso negativo, por que não? Em caso positivo, como foi?
- 6) Quais foram às consequências para a sua saúde (física/mental) no período que sofreu ou sofre essa violência moral?
- 7) Na sua opinião, quais são as principais características da gestão pública atual do Poder Judiciário? Ela tem contribuído ou não para a ocorrência do assédio moral? De que forma?
- 8) O que foi feito no seu contexto do trabalho diante da violência sofrida?
- 9) Houve algum encaminhamento, no Poder Judiciário, da situação de violência vivenciada no trabalho?
- 10) O que poderia ter sido feito para evitá-la?
- 11) O que poderia ser feito para ter relações de trabalho mais positivas no Poder Judiciário?
- 12) Tem mais alguma coisa que gostaria de comentar?

Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS
Unidade Acadêmica de Pesquisa e Pós-Graduação
Comitê de Ética em Pesquisa

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE – estudo 2

Eu me chamo Janine Kieling Monteiro, sou professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica da UNISINOS – Universidade do Vale do Rio dos Sinos e estou realizando uma pesquisa intitulada: "Como estão as Relações no Trabalho? Um Estudo sobre Trabalho e Saúde Mental no Serviço Público".

O presente estudo tem como finalidade avaliar como estão as relações profissionais de servidores públicos do TRT que atuam no Rio Grande do Sul, através da avaliação tanto de aspectos positivos (modos de gestão, comunicação e interação) quanto de aspectos conflitivos e negativos (violência e assédio moral) e analisar possíveis associações dessas relações com a promoção de saúde ou danos à saúde. Espera-se que os resultados desta pesquisa auxiliem na elaboração de uma proposta de intervenção visando contribuir para o estabelecimento de relações mais positivas, éticas e saudáveis nesse contexto de trabalho.

Para participar desta pesquisa, você deverá responder a uma entrevista, que será gravada e transcrita na íntegra, sobre sua opinião sobre vários aspectos relacionados ao seu trabalho, as suas relações profissionais e a sua saúde.

É importante salientar que a participação na pesquisa é totalmente voluntária, e que a mesma apresenta um risco mínimo ao participante, mas se alguma questão reavivar qualquer sentimento o participante será acolhido e encaminhado para um serviço de saúde conveniado ao TRT. Cabe ressaltar que a pesquisa não dará ao participante nenhum benefício financeiro, só a possibilidade de contribuir com o conhecimento científico.

Ressalto que sua participação é voluntária, portanto caso queira desistir ou interromper a sua participação, você terá total liberdade, sem a necessidade de qualquer explicação ou prejuízo. As informações coletadas serão confidenciais, utilizadas somente para fins de estudo e os relatos das entrevistas serão arquivados de forma anônima, com senha de acesso, em um computador do Programa de Pós-Graduação da Unisinos.

Para aqueles que tiverem interesse será oportunizado uma apresentação presencial dos resultados da pesquisa ao final da pesquisa e/ou o envio por email do link da publicação, contendo os resultados da mesma. Caso você tenha dúvidas ou queira maiores informações sobre este estudo, em qualquer momento, poderá entrar em contato com a Professora Dr^a Janine Kieling Monteiro pelo e-mail: janinekm@unisinos.br, e pelo telefone: (51) 3591 1122 - ramal: 2228.

Este documento será assinado em duas vias, ficando uma com a pesquisadora e outra com o(a) participante. A minha assinatura neste documento autoriza ao pesquisador utilizar os dados obtidos somente para os objetivos da pesquisa.

CEP - UNISINOS
VERSÃO APROVADA

em: 15.12.2015

Assinatura da pesquisadora

de _____ de 2015.

Assinatura da pesquisadora

Assinatura da(o) participante

Apêndice C – Aprovação do Comitê de Ética da Unisinos



UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS
Unidade de Pesquisa e Pós-Graduação (UAP&PG)
Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)

Versão março/2008

UNIDADE DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA RESOLUÇÃO 187/2014

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS analisou o projeto:

Projeto: Nº CEP 14/197 **Versão do Projeto:** 15/12/2014 **Versão do TCLE:** 15/12/2014

Coordenadora:
Profa. Dra. Janine Kieling Monteiro (PPG em Psicologia)

Título: Como estão as relações no trabalho? Um estudo sobre trabalho e saúde mental no serviço público.

Parecer: O projeto foi APROVADO, por estar adequado ética e metodologicamente, conforme os preceitos da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

A pesquisadora deverá encaminhar relatório anual sobre o andamento do projeto, conforme o previsto na Resolução CNS 466/12, item XI.2, letra d. Somente poderão ser utilizados os Termos de Consentimento onde conste a aprovação do CEP/UNISINOS.

São Leopoldo, 15 de dezembro de 2014.


Prof. Dr. José Roque Junges
Coordenador do CEP/UNISINOS

**Apêndice D – Aprovação do Projeto de Pesquisa pelo Poder Judiciário do
Trabalho**



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Processo Administrativo nº 0007209-96.2014.5.04.0000 (PA)

Interessados: ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA, DADOS
ESTATÍSTICOS E APOIO ÀS AÇÕES INSTITUCIONAIS e
outros(2)

Assunto: Expediente - Projeto de pesquisa "Como estão as relações no
trabalho? Um estudo sobre trabalho e saúde mental no serviço
público"

=====

GP.

De acordo com o proposto pelo Diretor-Geral.
Autorizo a realização da pesquisa.
Adotem-se as providências decorrentes.

Em 14-11-2014.

CLEUSA REGINA HALFEN,
Presidente.