
Relato de Experiência

Do desamparo à luta coletiva: psicologia e sindicalismo no enfrentamento ao assédio moral no Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina (SINJUSC)

Luiza Della Giustina da Correggio¹, Valéria De Bettio Mattos²

¹ <https://orcid.org/0009-0004-9112-5884>/ Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

² <https://orcid.org/0000-0002-6215-1002>/ Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

Resumo

O artigo busca relatar e discutir a experiência da construção de um serviço de psicologia no enfrentamento ao assédio moral pessoal e organizacional no Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário de Santa Catarina, focando em problematizar a atuação da(o) psicóloga(o) e da psicologia nesse campo. Buscou-se investigar os dispositivos grupais como ferramenta de fortalecimento psíquico, coletivo e político frente a esse tema e relatar a experiência de mediar as intervenções coletivas. Contextualiza-se o assédio moral interpessoal e organizacional e a relação entre este e a estrutura do Poder Judiciário, as reformas administrativas, as contribuições da psicodinâmica do trabalho na compreensão da relação trabalho e subjetividade e a atuação dos sindicatos nesses casos. Foram mediadas quatro intervenções grupais em formato de terapia comunitária/grupos operativos de reflexão na modalidade on-line com as filiadas e filiados mediante inscrição prévia. Os resultados reiteram a bibliografia quanto às formas de manifestação desse tipo de assédio moral e mostram que os(as) trabalhadores(as) desenvolvem estratégias coletivas de defesa para lidar com o sofrimento no trabalho. A mobilização coletiva e o enfrentamento surgem através das brechas no real do trabalho e da política que, através dos afetos e da palavra, é ferramenta de mobilização psíquica e coletiva.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador, Psicodinâmica do trabalho, Sindicatos, Assédio moral, Poder Judiciário.

From helplessness to collective mobilization: psychology and syndicalism in confronting moral harassment in the Union of Workers of the Judiciary of the State of Santa Catarina (SINJUSC)

Abstract

The article seeks to report and discuss the experience of structuring a psychology service to avoid personal and organizational moral harassment in the Sindicato dos Trabalhadores do

Submissão: 18/03/2024
Aceite: 03/06/2024
Editora Responsável: Liliam Deisy Ghizoni
Editora de Leiante: Gracilene Paiva Araujo
Editora Administrativa: Thamyris Pinheiro Maciel

Como citar este artigo: Correggio, L. D. G. & Mattos, V. B. (2024). Do desamparo à luta coletiva: psicologia e sindicalismo no enfrentamento ao assédio moral no Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina (SINJUSC). *Trabalho (En)Cena*. 9 (contínuo), e024022. 1-29 <https://doi.org/10.20873/2526-1487e024022>

Poder Judiciário de Santa Catarina, focusing on problematizing the role of psychologists and psychology in this field. We sought to recognize and investigate group devices as a tool for psychic, collective, and political strengthening to face this form of moral harassment, and also report the experience of mediating the collective activity with workers. Interpersonal and organizational moral harassment is contextualized with the structure of the Judiciary and administrative reforms, the contributions of work psychodynamics to understand the relationship between work and subjectivity, and, finally, the role of unions in these cases. To this end, four group interventions in the format community therapy/online workshops happened with the union's members and affiliates upon prior registration. The results and conclusions reiterate the bibliography regarding the forms of manifestation of this type of moral harassment and point out that workers develop collective defense strategies to deal with suffering at work. Collective mobilization and confrontation arise through gaps in the reality of work and politics which through affect and words are a tool for psychic and collective mobilization.

Keywords: Worker's Health, Psychodynamics of work, Moral harassment, Syndicalism, Judiciary.

O Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário (SINJUSC) foi criado em 1989, logo após a legalidade dos sindicatos na categoria dos servidores públicos. Era, inicialmente, a Associação dos Servidores do Judiciário do Estado de Santa Catarina (ASSEAJUSC), mas já atuava em questões políticas desde o início da década de 1980 em parceria com sindicatos privados. A partir da sua criação, o SINJUSC consolidou-se como uma ferramenta de luta através da produção de conhecimento e atuação científica e, nesse movimento, publicou dois livros nas discussões sobre o trabalho do e no judiciário: “O Juiz Sem a Toga” e “Os Operários do Direito”. Estas publicações culminaram, em 2011, em uma iniciativa inédita no movimento dos servidores e servidoras do judiciário: a construção de uma escola voltada para estudos, pesquisa e formação, denominada de Centro de Estudos e Pesquisa em Trabalho Público e Sindicalismo (FAZENDO ESCOLA), que conta com a colaboração da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Nesse contexto de parceria entre sindicato e universidade, foi realizada em 2021 uma pesquisa de diagnóstico organizacional dos Impactos Psicossociais do Trabalho Não Presencial na Saúde Mental dos Trabalhadores, protagonizada pelo Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais nas Organizações e no Trabalho (NEPPOT), vinculado ao curso de Psicologia/UFSC. A partir de então tal contato gerou a abertura de um campo de pesquisa continuada, estágio e extensão, o qual conta atualmente com a construção conjunta do NEPPOT e do SINJUSC de um observatório de saúde do trabalhador e da trabalhadora.

O serviço de psicologia, no qual atua-se, é recente e foi composto com a contratação de um psicólogo e uma estagiária. As atividades desenvolvidas em um ano envolveram, de forma majoritária, a atuação frente ao Protocolo de Assédio, ou seja, o atendimento, discussão clínica,

elaboração de relatório e gestão de dados e prevenção dos casos de assédio moral. Ademais, integraram as atividades as pesquisas sobre o mundo do trabalho, elaboração de materiais para a comunicação do SINJUSC com os(as) trabalhadores(as) e a mediação das Rodas de Conversa Integrativas (RCIs) e a participação nas agendas políticas da instituição. Ainda que o sindicato debruce-se sobre questões de assédio moral e sexual, será aprofundado neste artigo o assédio moral por conta da maior frequência deste em relação ao sexual durante a experiência formativa.

Dada a importância da temática do assédio no sindicato, convém descrever o Protocolo de Assédio como uma ferramenta multidisciplinar de enfrentamento a esta violência no ambiente de trabalho. A partir do site do sindicato, o(a) trabalhador(a) que deseja atendimento relata via *Google* Formulário a situação que está vivendo, bem como preenche com seus dados e a forma que gostaria que o sindicato entrasse em contato. Os casos são repassados para a equipe jurídica e psicológica, as quais atualizam a ferramenta *Trello* com as principais informações do caso.

Em seguida é feito contato para agendar um primeiro atendimento, que serve para acolher a pessoa e reunir mais informações, as quais posteriormente são levadas às reuniões multidisciplinares – psicológicas, jurídicas e políticas – com a direção. Após avaliação conjunta do caso, são ponderados os encaminhamentos (remoção, readaptação etc.) e se serão levados para a mesa de negociação com o tribunal. Em 2023, período de implantação do serviço, foram atendidas nove pessoas cuja demanda principal era o assédio moral e os encaminhamentos foram de ordem jurídica, psicológica e política, contudo sem ingressar em ação judicial. Destes, três atendimentos foram finalizados, uma pessoa foi readaptada e está atualmente em Licença para tratamento de saúde, e os outros seis encontram-se em processo.

Quanto às atividades coletivas, as Rodas de Conversa Integrativas (RCIs) sobrepõem-se como um dispositivo potente dentre as problemáticas do assédio moral e a quebra do isolamento daqueles em sofrimento. As RCIs são abertas aos servidores e acontecem uma vez ao mês com temáticas relacionadas ao mundo do trabalho, neoliberalismo e sofrimento psíquico, sendo algumas de tema livre e outras com assuntos específicos que surgem de demandas prévias dos servidores. Foram implementadas pelo psicólogo sindicalista responsável técnico pelo serviço, a partir das experiências do professor Adalberto Barreto nas Terapias Comunitárias Integrativas (TCI) em comunidades do nordeste brasileiro. Apesar de baseadas no modelo em questão, as RCIs implementadas no SINJUSC têm se aproximado muito do formato de grupos operativos de reflexão, de forma que a metodologia específica será aprofundada na fundamentação teórica.

Diante da contextualização do serviço prestado, este artigo objetiva relatar e discutir a experiência da construção de um serviço de psicologia de enfrentamento ao assédio moral pessoal e organizacional no SINJUSC, bem como problematizar a atuação da(o) psicóloga(o) e da psicologia no enfrentamento deste assédio em um sindicato; relatar a experiência de mediar as RCIs com os trabalhadores(as) do Poder Judiciário no sindicato que representa a categoria, e, por fim, reconhecer e investigar os dispositivos grupais como ferramenta de fortalecimento psíquico, coletivo e político frente ao assédio moral interpessoal e organizacional.

Neoliberalismo como gestor e forma de gestão do sofrimento psíquico

O trabalho da equipe de psicologia no SINJUSC e, conseqüentemente aquele desempenhado ao longo das atividades de estágio e extensão, teve como base o livro *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico* (2020), de Vladimir Safatle, Nelson da Silva Junior e Christian Dunker, de forma que este foi uma ferramenta usada no entendimento de como o econômico relaciona-se com o subjetivo, e vice e versa. Os (As) organizadores(as) argumentam que categorias morais e psicológicas são utilizadas como pressupostos para decisões econômicas. Dessa forma, mais do que um sistema, o neoliberalismo engendra-se como uma forma de engenharia social, em especial, como gerador, gerente e nomeador do sofrimento psíquico – especificamente ao compreender que se manejado corretamente, este é produtivo para os interesses do capital.

Os autores ainda expõem que, ao contrário do liberalismo clássico, no qual se evitava o sofrimento por entendê-lo como improdutivo, o neoliberalismo utiliza-o em um cálculo perverso de como “extrair o máximo de cansaço com o mínimo de responsabilização jurídica” (p. 10). Esse processo é velado e muitas vezes não identificado, de forma que as conseqüências nefastas da exploração são individualizadas nos servidores que adoecem, e, portanto, colocando-os(as) novamente como culpados(as) e responsáveis por seu sofrimento.

Já Souza & Ducatti (2017), em uma análise marxista, expõem que essa intersecção entre economia e subjetividade produz novas sociabilidades, as quais muitas vezes mascaram as relações de poder intrínsecas às relações de trabalho – ao trocar a palavra trabalhador(a) por colaborador(a). Dessa forma, a acumulação flexível desse novo modelo econômico implica não mais no exercício de um controle externo que cobra produtividade, mas da interiorização do controle, como se esse fosse inerente à natureza humana.

Dessa forma, o não ajustamento aos pressupostos neoliberais – que podem ser lidos como a não submissão à exploração, a inadequação a se compreender como empreendedor(a)

de si, a separação entre vida privada e trabalho, a não visão de si a partir da categoria colaborador(a) e não empregado(a)/servidor(a)/trabalhador(a), entre outros – é visto negativamente como uma categoria moral e psicológica e não somente econômica (Safatle et al., 2020). Portanto, considera-se imaturo(a), preguiçoso(a), não esforçado(a), louco(a), sensível, descomprometido(a) e desengajado(a) aquele ou aquela que desvirtua da lógica de máximo lucro como objetivo-fim. Para além da clínica privada, mas a considerando no contexto formativo profissional, é fundamental entender como o tal cenário atinge o(a) trabalhador(a), de forma que o sofrimento manifesta-se através de tais nomeações e compreensões de si mesmo e si mesma.

Ademais, considerando o assédio moral como uma violência, emergem processos sensíveis referentes aos processos de saúde dos(as) trabalhadores(as) que a sofrem, de forma que algumas questões amparadas na bibliografia colocam-se como caras à prática: como atuar coletivamente frente a uma violência que, na sua base, individualiza o sofrimento? como promover consciência e solidariedade de classe em um ambiente hostil e competitivo na sua estrutura? como acolher sem criar um “balcão de reparação universal de queixas” (Safatle, 2016, p. 54)? e mais detidamente, como romper a repetição institucional do assédio?

Para tanto, o conceito do desamparo radical e político, também cunhado por Safatle (2016), auxilia-nos a pensar como transformar demandas de cuidado em demandas políticas, ou seja, como identificar o coletivo no individual e vislumbrar linhas de fuga a partir da transformação do que atinge os(as) trabalhadores(as) individualmente em reivindicações coletivas.

Contribuições teóricas a partir das clínicas do trabalho

Apesar da diversidade e pluralidade de epistemologias que integram as clínicas do trabalho, a aproximação com seus estudos deu-se devido a alguns pressupostos compartilhados que apontam para as práticas de gerenciamento e sua relação com os processos de subjetivação no trabalho (Bendassolli & Soboll, 2011). Segundo os autores, a preocupação central que une as clínicas do trabalho são os processos emancipatórios dos trabalhadores(as), e não somente os seus desempenhos produtivos – o que vai ao encontro de perspectivas críticas ao modelo neoliberal. Nesse sentido, frente às contribuições da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), da Clínica da Atividade, da Psicossociologia e da Ergologia, atenta-se para alguns pontos de convergência como o poder de agir, o trabalho enquanto transformação do real e a defesa de uma teoria que vai de encontro a uma visão mecanicista (Bendassolli & Soboll, 2011).

No entanto, de acordo com afinidades epistemológicas, aprofundou-se na PDT, estudada por Christophe Dejours, Dominique Lhullier e os(as) brasileiros(as) Ana Magnólia Mendes e Álvaro Roberto Crespo Merlo – com especial ênfase e inspiração no trabalho de Magnus, Merlo e Prisco (2015) que tem iniciativas de enfrentamento ao assédio em um sindicato dos servidores do estado do Rio Grande do Sul. Com base psicanalítica, o trabalho coloca-se como operador fundamental na subjetividade dos(as) trabalhadores(as), pois é o mediador privilegiado entre inconsciente e campo social, ordem singular e coletiva (Lhullier, 2011). Dessa forma, a teoria debruça-se em pensar o trabalho como ambivalente – criador e patológico, alienante e emancipatório –, as estratégias defensivas, a construção do sentido do trabalho pelo sujeito, além do reconhecimento e da dinâmica da construção de identidade.

Nesse sentido, tem como foco de análise a organização do trabalho e como são produzidos os processos de subjetivação, patologias e saúde (Mendes, Araujo & Merlo, 2011) e, principalmente, as estratégias de ação dos(as) trabalhadores(as) no confronto com o real da organização do trabalho. Por real do trabalho entende-se como a atividade que o(a) trabalhador(a) de fato desempenha, sendo da ordem dos imprevistos a partir daquilo que não estava previamente prescrito, e, portanto, simbolizado em forma de pensamento (Leplat & Hoc, 1983; citado por Bendassoli & Soboll, 2011). O trabalho prescrito age como uma prescrição e normatização do que deve ser feito, ao passo que o espaço entre o que está regulado (prescrito) e o real é aquele no qual emerge a agência dos sujeitos frente às suas próprias atividades – aqui, há espaço para a criatividade e autonomia, bem como o medo e a insegurança a depender da cultura da instituição. Os supracitados ainda pontuam que não se separa o ato de trabalhar da atividade de pensar sobre ele, de forma que a elaboração sobre as vivências e significados atribuídos à atividade integra o trabalho tanto quanto as dimensões teóricas e técnicas.

O estudo das dinâmicas de Prazer e Sofrimento no trabalho demonstram a ambivalência dos afetos no trabalho, ainda que Dejours (1999) reconheça a impossibilidade de cessarem os sofrimentos no trabalho, uma vez que eles dizem respeito ao encontro do(a) trabalhador(a) com a organização do trabalho. A possibilidade é revertê-lo em prazer através do reconhecimento, de forma que Merlo et al. (2003) o salientam enquanto mobilizador subjetivo da inteligência e criatividade, bem como pressuposto para a saúde e emancipação.

Sobre coletividade e solidariedade, Gernet & Dejours (2011) argumentam que o trabalho, mesmo que individual, é uma atividade coletiva, na medida que implica a interação e a socialização. Dessa forma de interação, surgem regras técnicas sobre a organização do trabalho e também regras sociais implícitas e práticas. Com a ausência dessas regras, tem-se apenas uma série de pessoas que estão dispostas no mesmo espaço e não um grupo. É, também,

por meio das regras que se modulam as normas explícitas e implícitas do trabalho em conjunto, as quais, por sua vez, possibilitam, ou não, a cooperação entre os(as) trabalhadores(as). Dessa forma, os autores salientam que "trabalhar não é somente produzir, mas viver junto" (p.63).

Por fim, segundo Magnus et al. (2015) salienta-se que a psicodinâmica do trabalho guarda relações íntimas com a prática sindical, uma vez que essas perspectivas possuem na sua base a prática e a intervenção com o coletivo, compreendendo sujeito e social indissociadamente e partindo de uma escuta implicada no afeto. A parceria clínica psicodinâmica do trabalho e sindicato comporia, para os autores, uma retaguarda no enfrentamento ao assédio moral, a qual serviria como ferramenta de análise e problematização das relações que atravessam o trabalho e a saúde. Nesse sentido, o objetivo seria a mobilização subjetiva para o enfrentamento ao assédio moral em uma perspectiva estrutural, de forma a transformar a "raiva em força de indignação" (p. 209), ou seja, deslocar o caráter individual da violência sofrida para situá-lo enquanto uma questão coletiva e de organização do trabalho.

Assédio moral interpessoal e organizacional

A história do assédio está intimamente ligada à história do trabalho enquanto atividade, contudo, as suas consequências danosas e os comportamentos assediadores só começam a ser discutidos no século XXI (Oliveira, Tolfo, Heloani & Chinelato, 2020). Nesse processo, o assédio é compreendido através de uma base comum de atos de violência explícita ou velada que trazem consequências nocivas para o indivíduo e o ambiente de trabalho como um todo (Heloani & Barreto, 2018; Oliveira et al., 2020), de forma que todo comportamento abusivo (seja por meio de palavras, gestos e atos) pode trazer danos psicológicos, queda da produtividade e absenteísmo, sendo fundamental nomeá-los e identificá-los (Hirigoyen, 2003).

Há ainda, segundo Soboll, Freitas e Zanin (2015), duas expressões principais do assédio: o interpessoal e o organizacional. Por interpessoal compreendem-se ataques personalizados a determinada pessoa ou grupo, sendo que essa modalidade pode guardar relação com atitudes discriminatórias de gênero, raça, orientação sexual e outras, divergências pessoais ou ainda processos psicopatológicos individuais (Gosdal & Soboll, 2009). O assédio moral interpessoal expõe os(as) trabalhadores(as) a situações humilhantes e ofensivas com o objetivo de os(as) diminuir ou os(as) destruir, seja por esse não se adequarem às relações de poder e/ou questões discriminatórias de gênero, raça, sexualidade e outras diversidades (Heloani e Barreto, 2018; Oliveira et al., 2020).

Essa ação é dotada de intencionalidade - há o objetivo de humilhar, constranger, demarcar hierarquia, fragilizar o(a) trabalhador(a), coagi-lo(a) a sair da empresa, entre outras - , temporalidade e repetitividade (os comportamentos são constantes, mesmo que em outras situações), precarização das condições de trabalho (exposição a riscos psicológicos, danos à saúde e ao bem-estar) e a direcionalidade (horizontal, vertical, ascendente e misto) (Heloani e Barreto, 2018). As intenções do assédio moral, contudo, nem sempre são explícitas, de forma que muitas vezes o comportamento aparece através de brincadeiras ou conflitos específicos entre pessoas (Heloani e Barreto, 2018; Oliveira et al., 2020). Uma vez que o assédio moral é uma violência psicológica, portanto de identificação e compreensão subjetiva, suas manifestações e interpretações são subestimadas e difíceis de serem especificadas, o que contribui para a dificuldade da sua identificação.

Como resultados, temos um processo de negação da dignidade humana através do desdém e desprezo, bem como da recusa da comunicação com a pessoa e difamação perante a equipe de trabalho (Heloani & Barreto, 2018; Oliveira et al., 2020). Contudo, há dissidências em tais compreensões, como apontam Souza e Ducatti (2017) ao argumentarem que o assédio moral só pode ser caracterizado quando causado por relações hierárquicas (verticalmente), ou Soboll et al. (2015), que percebem a intencionalidade, as alterações de saúde e a diferença de poder como indicadores complementares e não componentes obrigatórios para a identificação do assédio. Mesmo assim, o isolamento e a retração que resultam desse processo culminando na compreensão do assédio moral como a patologia da solidão (Dejours, 2007; citado por Bendassoli e Soboll, 2011), quando o(a) trabalhador(a) se vê em sofrimento, muitas vezes sem a possibilidade de lhe nomear por conta do desconhecimento ou da manipulação, e à mercê unicamente dos seus recursos individuais.

Já o assédio moral organizacional diz respeito a um conjunto de práticas estimuladas pela organização como forma de gestão do trabalho, a fim de obter engajamento, obediência e produtividade, assegurando o controle e subserviência dos(as) trabalhadores(as) (Soboll et al., 2015). Os estudos a seu respeito no Brasil iniciaram-se em 2006 e se percebe que a lógica é invertida, pois, se antes se pensava que alguns fatores da organização do trabalho favoreciam o assédio moral, no assédio moral organizacional a própria organização solicita, estimula e até valoriza os atos hostis a fim de que eles cumpram sua função de aumento de produtividade.

Einarsen et al. (2003), citado por Soboll et al. (2015), ainda diferenciam esse tipo de assédio do interpessoal quando há o uso excessivo de estatísticas de performance individual, aplicação de penalidades por não se atingirem metas, bem como a tratativa excludente para trabalhadores(as) que possuem questões de saúde e estão afastados(as). Dessa forma, pode-se

caracterizar o assédio moral organizacional, de acordo com Gosdal et al. (2009), quando há a gestão por estresse - vigilância e cobranças em relação a prazos e resultados constantes e incompatíveis com as possibilidades dos(as) trabalhadores(as) -, medo (controle por ameaças de represálias, exclusão ou prejuízos na carreira) e vergonha (ações que ameaçam atos de constrangimento e humilhação pública em relação a produtividade).

O caráter disciplinador desse tipo de assédio também vale destaque, uma vez que se tem a perseguição de trabalhadores(as) considerados improdutivos – aqueles(as) que adoeceram, pessoas com deficiência, ou seja, os e as considerados improdutivos – bem como aqueles e aquelas reivindicativos – sindicalistas, membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPAS), entre outros (Araújo, 2012, citado por Soboll, 2015). Por fim, cabe ressaltar que – como no caso do assédio organizacional – não há um alvo individualizado, de forma que a violência é distribuída coletivamente nos processos de trabalho, ainda que os e as superiores sejam geralmente sejam aqueles(as) que o praticam. Por fim, tanto o assédio moral interpessoal quanto organizacional, sem a mediação coletiva, ou seja, estratégias de reconhecimento e enfrentamento da própria organização (Bendassoli e Soboll, 2011), tendem a se cristalizarem e se enraizarem nas práticas interpessoais e institucionais.

O poder judiciário e o assédio moral enquanto ferramenta de gestão

O Poder Judiciário de Santa Catarina conta com servidores(as) divididos em 111 comarcas, as quais são compostas por estagiários(as), escreventes, oficiais de justiça, psicólogos(as) judiciais, assistentes sociais, técnicos(as) administrativos e juízes de direito em uma estrutura hierárquica, verticalizada e com o poder centralizado na figura destes. Nesse contexto, vigora a Política de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação (Resolução CNJ n. 351/2020) e a Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina (Resolução TJSC n. 4/2021).

Em uma pesquisa de 2022, intitulada “Censo das Diversidades: conhecer para respeitar”, organizada pelo Grupo de trabalho diversidades, o Núcleo de Estudos e Pesquisas (NEP), Participação institucional feminina e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual e Discriminação de primeiro e de segundo grau (CPEAMAS), do Poder Judiciário de Santa Catarina, foram produzidos três questionários a fim de mapear os dados da diversidade, com o objetivo de conhecer as percepções, vivências e desafios enfrentados pelas pessoas que integram o Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC). Os temas

são: percepções sobre a participação das mulheres nos cargos de gestão e de decisão do poder judiciário catarinense, percepções e vivências de pessoas que compõem o quadro do Poder judiciário catarinense acerca das questões étnico-raciais, de gênero, das pessoas com deficiência e de sexualidade e, por fim, as percepções e vivências das pessoas que integram o PJSC relativas às temáticas de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual e de outras formas de discriminação, no âmbito do PJSC.

Responderam 327 funcionários(as) (4,81%), de um total de 6.792 (Tribunal de Justiça de Santa Catarina, 2016), sendo mais da metade dos(as) respondentes lotados(as) nas comarcas do interior e sob o vínculo de servidores(as). Quanto à percepção do assédio, quase 90% indicaram possuir conhecimento acerca do tema, de forma que 51% já sofreu assédio/discriminação e 56% relataram já ter presenciado. Dentre os 92% dos casos de assédio, tanto sofrido quanto presenciado, foram relativos ao assédio moral. No geral, avalia-se que uma maioria considerável considera-se bem informada sobre o tema, contudo, quando se fala de enfrentamento do assédio, mais da metade sente medo, descrédito e desconhecimento das consequências, de forma impeditiva a denunciar.

Entre as condutas relatadas como assediadoras destacou-se o viés da comunicação violenta (aos gritos); exigência de carga horária maior do que a prevista; estabelecimento de metas de produtividade impossíveis de cumprimento, tanto individualmente quanto pela equipe; prazo para execução de tarefas, sem planejamento e organização adequados para a finalização; divulgação de assuntos particulares de subordinados(as)/colegas de trabalho; indeferimento de requerimentos administrativos garantidos por lei (férias, licenças, folgas de plantão) sem justificativa; atribuição de notas baixas nas avaliações de desempenho e de estágio probatório sem a realização de *feedback*/treinamento/orientação; represália e perseguição por conta de conflitos do passado; cobrança vexatória e advertência em público; desrespeito a problemas de saúde (físicos/psicológicos) de colaboradores(as); grosseria/rispidez/menosprezo/ofensas recorrentes; controle do tempo e frequência de ida ao banheiro; ameaças veladas e explícitas de perda de cargo, representação, sindicância ou abertura de procedimento administrativo disciplinar; proibição de contato (seja por um meio específico ou em relação a alguma pessoa); alta rotatividade de funcionários(as) em um cargo/função, com a justificativa de que não se adaptam à rotina.

Infelizmente, a presença de assédio no Poder Judiciário não se restringe só a Santa Catarina. Corrêa e Carrieri (2004), Alves e Palmela (2011), Arenas (2013), Magalhães Filho e França (2015), Pooli e Monteiro (2018) e Reos e Merlo (2022) abordam o tema do assédio moral em outros estados da federação. Tal coincidência aponta para a possibilidade de questões

estruturais que possibilitam e naturalizam o assédio moral na organização do TJ, de forma que Pooli e Monteiro (2018), em um estudo quantitativo sobre a realidade do trabalho em uma instituição do poder judiciário no sul do país, obtiveram os seguintes dados: 79% dos servidores do órgão sofrem violência psicológica no trabalho, e, destes, 37% sofreram assédio moral.

Os fatores associados à estrutura são nítidos na produção e reprodução do assédio, como, por exemplo, a rigidez hierárquica, o abuso de poder e o produtivismo (Magalhães Filho & França, 2015). O poder judiciário conta, também, com o autoritarismo como um elemento da cultura organizacional muito significativo, de forma que a hierarquia, a tradição e o corporativismo promovem um ambiente de trabalho no qual "manda quem pode e obedece quem tem juízo" (Magalhães Filho & França, 2015, p. 190). Os mesmos autores pontuam, ainda, que a submissão no serviço público não acontece pelo fantasma da demissão, mas sim através do medo de ser prejudicado(a) em uma avaliação de desempenho.

À vista disso, Alves e Palmela (2011); Barreto e Heloani (2015); Lima, Fraga e Oliveira (2016); Souza e Ducatti (2017) e Reos e Merlo (2022) discutem as remodelações do serviço público, especialmente no judiciário, a partir de 1990 com a ascensão do neoliberalismo e políticas de reformulações no Estado e inserção de inovações tecnológicas que buscaram aumentar a produtividade. Dentre essas, pode-se citar o Programa de Qualidade Total (PQT), um modelo japonês que integra a implantação de outras formas de gestão e organização do trabalho no judiciário e a Reforma de 2004 (Emenda Constitucional nº 45 de 2004), a qual buscou combater a morosidade da Justiça, a obsolescência, a ineficiência e a pouca transparência da instituição aproximando-a de valores da gestão privada (Renault, 2005, Lima et al., 2016), culminando, posteriormente, na criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP).

Nesse sentido, as transformações tiveram como um dos focos a produtividade e agilidade nos processos, de forma a se contrapor ao discurso de que o serviço público é ineficiente, moroso e incompetente. Entretanto, diversas críticas são tecidas quanto à sua eficácia, a racionalidade envolvida e o bem-estar dos(as) trabalhadores(as). Reos e Merlo (2022), por exemplo, alertam que o peso recaiu de forma dobrada para o(a) servidor(a) e Barreto e Heloani (2015) argumentam, ainda, que o conceito de qualidade foi aplicado no Brasil de forma descontextualizada, uma vez que não guarda relação com a inserção de procedimentos e estratégias que engajem os(as) trabalhadores(as) na melhoria dos serviços e produtos, mas como argumento para o corte de gastos.

A cultura brasileira também foi desconsiderada no modelo de reforma, de forma que Lima et al. (2016) problematizam a importação de modelos de outras nações sem considerar a

cultura nacional e as influências latinas, que por sua vez possuem valores diferentes daquelas do norte global. Na década de 2000 emergiu, portanto, mais problemas de insatisfação e adoecimento na categoria de trabalhadores(as) do judiciário (Ribeiro, 2009). Em um contexto de competitividade como o preconizado pelo sistema neoliberal, o fantasma da demissão, que pode ser transposto ao serviço público como o fantasma do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou a perseguição dentro do trabalho, são questões que favorecem o advento do assédio moral na medida que dificultam a solidariedade e cooperação entre servidores(as) (Souza & Ducatti, 2017).

Portanto, os mesmos autores concluem que a gestão e organização do trabalho no Poder Judiciário é fonte geradora de sofrimento a partir da busca por produtividade e qualidade em detrimento da saúde dos servidores(as), o que culmina em um ambiente laboral hostil e propício ao assédio. Este fenômeno não é uma consequência errônea ou indesejada da gestão do trabalho, mas sim o seu próprio funcionamento – é por meio dele, quando o(a) servidor(a) se vê isolado(a) e ameaçado(a), sem suporte organizacional e gerencial, que se atinge as metas previstas. No entanto, se o assédio moral é fruto da gestão e organização do trabalho que busca atingir metas competitivas através do isolamento e da precarização intencional das condições de trabalho, alguns fatores protetivos podem amenizar esse processo, sendo a formação de laços de solidariedade e proteção mútua um dos mais significativos.

A atuação de sindicatos no poder judiciário no enfrentamento do assédio

Os sindicatos são a instituição que, por excelência, representa a luta dos(as) trabalhadores em prol dos seus direitos e melhores condições de trabalho (Souza & Ducatti, 2017), de forma que Hyrigoyen (2006), citado por Magalhães Filho & França, 2015, salienta que é dever dos sindicatos examinarem os casos de gestão pelo estresse que possibilitam o assédio moral. Dado o caráter social desse tipo de violência no trabalho, Magnus et al. (2015) pontuam a implicação dos sindicatos na luta contra essa prática através, principalmente, da prevenção, mas também na “reparação do dano” através de indenizações e a restauração da dignidade e autonomia.

Entre as demandas de atuação frente ao assédio moral, o tema da saúde dos(as) trabalhadores e a atuação política frente aos casos são centrais. As possibilidades de ações vão desde a denúncia pública até o acompanhamento dos(as) trabalhadores(as) em eventuais investigações e negociações, bem como no serviço de atendimento jurídico e psicológico. Apesar de que não cabe ao sindicato efetivamente modificar a estrutura da instituição, a fim de

diminuir os índices de adoecimento laboral e degradação do trabalho, este deve promover ações que conscientizem a categoria e pressionem as autoridades em relação a mudanças (Soboll et al., 2015, Maciel et al., 2017; citado por Gonçalves et al., 2018).

Nesse sentido, Magalhães Filho & França (2015) ressaltam que os sindicatos podem participar de mediações internas, planos de prevenção, conscientização e comissões de saúde e, ainda, Magnus et al. (2015) identificam a necessidade das entidades de classe se tornarem potencializadoras de pesquisa sobre trabalho e saúde, assim como conceber espaços de discussões continuadas que problematizem o tema. Os autores sugerem, para tanto, a construção do enfrentamento ao assédio a partir das clínicas do trabalho, de maneira que estas possibilitem uma crítica social a partir da análise das condições e formas pelas quais o trabalho se organiza na instituição. Seria através das clínicas do trabalho que se possibilitaria uma mobilização subjetiva a fim de que os(as) trabalhadores(as) possam articular seu sofrimento individual com as condições de trabalho e vislumbrar mudanças necessárias à organização do mesmo (Magnus et al., 2015).

Assim, Ferraz & Emmenderfer (2015) pontuam que, em uma análise de artigos que versam sobre o tema de assédio moral e enfrentamento dos sindicatos, essa violência seria combatida mais eficientemente com a presença de um sindicato forte. Entre as possibilidades de fortalecimento, Fabro & Maehler (2015), salientam a importância entre a parceria sindicato-universidade, a fim de que os conhecimentos produzidos nesta relação possam auxiliar na ampliação e disseminação da produção científica sobre assédio moral.

As Rodas de Conversas Integrativas (RCIs) como dispositivo de enfrentamento coletivo

As RCIs surgiram, no contexto do PJSC, inicialmente na pandemia, através da demanda dos(as) trabalhadores(as) por espaços para falar de trabalho e saúde mental. Elas se baseiam nas Terapias Comunitária Integrativas (TCI) organizadas nos anos 80 pelo psiquiatra e professor Adalberto Barreto na região nordeste, cujo objetivo era compor um dispositivo de saúde mental horizontal que pudesse instrumentalizar a comunidade dando protagonismo aos seus membros (Barreto & Grandesso, 2010). O dispositivo pode ser entendido como um grupo terapêutico a partir da definição de Zimmerman (2000).

A estrutura seguiu inicialmente o disposto por Barreto e Grandesso (2010): a) momentos de boas-vindas e combinados (pede-se que as câmeras fiquem ligadas para que possamos nos ver; enquanto alguém fala os demais permanecem com os microfones desligados; orientamos que as falas sejam de 5 a 10 minutos; a preferência será de quem ainda não falou; não se deve

interromper quem estiver falando, exceto para uma intervenção poética ou musical que tenha relação com o que está sendo falado; não dar conselhos ou sermão (lição de vida/moral), deve-se falar sempre na primeira pessoa e não julgar, caso haja dúvida, perguntar), b) aquecimento, c) levantamento das temáticas, d) escuta da pessoa, e) mediação, f) compartilhamento de experiências e g) fechamento.

No entanto, ao longo da experiência formativa, observou-se a necessidade de se ter discussões que possibilitassem a reflexão dos(as) participantes a partir de teorias que estudam a realidade do trabalho deles e delas, ao invés de apenas o viés terapêutico. Dessa forma, a mediação das RCIs se aproximou do formato dos grupos operativos, em especial grupos de reflexão, os quais são focados em desenvolver temas específicos que mobilizam afetos e experiências, individualmente ou em equipe, contudo sem o objetivo de realizar uma análise psíquica profunda. Possuem como horizonte o processo educacional de ensinar-aprender, de forma a possibilitar uma atividade reflexiva de se ver, ver os outros e ver as condições de trabalho a partir das discussões suscitadas (Zimmerman, 2000).

Sobre a temática do assédio moral e intervenções coletivas, Barreto & Heloani (2015) salientam a importância dos(as) trabalhadores(as) como os protagonistas que melhor podem encontrar saídas e soluções para transformar a organização do trabalho. Por meio dessas atividades, é também possibilitado o diálogo entre os(as) trabalhadores(as) e a entidade sindical que os representam, a fim de contribuir com a melhoria do trabalho e se aproximar do cotidiano dos trabalhadores(as) (Soboll et al., 2015). Ainda, as autoras reforçam a necessidade dessas práticas transcenderem a análise e as intervenções individuais, a fim de que problemáticas de ordem coletiva e organizacional possam ser evidenciadas.

Através do compartilhamento de experiências similares, buscou-se a criação de vínculos e redes solidárias entre os servidores para o enfrentamento ao assédio e a violência no trabalho. Nesse sentido, desde a pandemia, as RCIs têm se constituído, na modalidade on-line, como momentos de fortalecimento social e político entre os servidores, os quais usufruem do espaço para trocar experiências, se solidarizar com os colegas e, principalmente, construir conjuntamente estratégias de enfrentamento. É por meio delas que as principais demandas dos servidores aparecem e encontram vazão na vivência do coletivo, bem como surgem enquanto reivindicações políticas para as futuras movimentações do sindicato. Considera-se que a prática do acolhimento individual para aqueles já adoecidos e o encaminhamento às RCIs constituem fortes dispositivos de anteparo e construção coletiva perante a estrutura do Poder Judiciário, não somente como fatores protetivos, mas como ferramentas políticas de transformação estrutural a partir da mudança da demanda por cuidado.

Método

Delineamento de pesquisa

Realizou-se uma pesquisa de natureza qualitativa, transversal e exploratória a partir das temáticas pré-estabelecidas como relevantes pela bibliografia e pelo contexto (Creswell, 2010). A escolha do método se deu pelo objetivo de explorar e compreender as vivências dos(as) trabalhadores(as) aproximando-se da realidade do trabalho.

Participantes

Os encontros contaram, em média, com 26 inscritos(as) no total, com idades entre 31 a 70 anos, sendo a média de 47,5 anos, alfabetizados, 16 autodeclararam-se brancos e 10 pardos, com apenas um homem integrando o grupo. A média de participantes por encontro foi de seis pessoas.

Instrumentos e procedimentos

As RCIs se consolidaram como instrumento de coleta dos dados através dos depoimentos dos(as) participantes e aconteceram via plataforma *Google Meet*, em frequência relativamente mensal, às segundas-feiras, totalizando-se, portanto, quatro encontros com duração de aproximadamente uma hora cada. Como pré-requisito à participação, era exigido apenas ser filiado(a) ao sindicato e as inscrições ocorreram via site do SINJUSC, de divulgação das RCIs e duraram aproximadamente duas semanas que antecederam a atividade, no entanto não era obrigatório se inscrever para participar. Os encontros foram pré-planejados pela estagiária e pelo psicólogo local e aprovados/alterados em supervisão com a professora orientadora do projeto de pesquisa e extensão. Os encontros foram coordenados pela estagiária com apoio do psicólogo local, os quais alternaram os papéis de: 1) coordenador(a) do aquecimento e fechamento; 2) coordenador(a) do desenvolvimento no primeiro encontro, sendo que os demais foram conduzidos inteiramente pela estagiária com o apoio do psicólogo responsável pelo serviço. Por questões de sigilo e do contrato psicológico, os encontros não foram gravados, mantendo-se apenas os registros de algumas anotações. Durante os encontros, a estagiária utilizou algumas técnicas e instrumentos para servirem como disparadores para discussões sobre a temática proposta. Os instrumentos e procedimentos utilizados, bem como

a temática de cada encontro, estão citados na tabela 1. A análise dos dados se deu por meio da análise do conteúdo, a partir da comparação e compreensão dos depoimentos suscitados na vivência das RCIs com a bibliografia específica.

Tabela 1

Descrição dos Encontros

Encontro	Temática	Atividades de aquecimento	Atividades de desenvolvimento	Atividades de fechamento
1 (26/05)	Tema livre, discutido assédio moral no trabalho.	Boas-vindas aos(as) participantes, apresentação dos combinados e dos(as) mediadores.	Compartilhamento de ferramentas de enfrentamento acerca do tema assédio moral.	Leitura parcial do poema "Operário em Construção" do Vinícius de Moraes.
2 (28/06)	“O que eu gostaria de dizer e ouvir à justiça?” Dramatização sobre o papel da justiça no adoecimento do(a) trabalhador(a).	Boas-vindas aos(as) participantes, apresentação dos combinados e dos(as) mediadores, atividade de concentração.	Dramatização a partir da pergunta: o que eu gostaria de dizer sobre a justiça como uma instituição?	Fechamento a partir da amarração das falas com a potência política da luta coletiva.
3 (28/08)	Prazer e sofrimento no trabalho.	Boas-vindas aos(as) participantes, combinados e criação da nuvem de palavras na plataforma Mentimeter com uma palavra para "prazer" e outra para "sofrimento no trabalho".	Discussão e partilha sobre as percepções dos(as) participantes acerca das nuvens. Discussão sobre quais estratégias utilizadas.	Finalização com o fechamento das falas e a música Tempo Rei do Gilberto Gil para fechar (15 min).
4 (09/10)	Trabalhar não é somente produzir, é também viver junto - <i>cooperação e solidariedade de classe</i> .	Boas-vindas, acolhida, combinados e a sensibilização através da imagem da corrente (15 min).	Discussão e partilha sobre as percepções dos(as) participantes acerca da pergunta: como manter a corrente unida no trabalho?	Finalização com o fechamento das falas e a frase: Trabalho não é somente produzir, é também viver junto.

Resultados e Discussões

A fim de relatar a experiência das RCIs no enfrentamento ao assédio moral interpessoal e organizacional, e lhe fazer de forma crítica, convém primeiramente comentar a transformação das RCIs enquanto dispositivo de terapia comunitária para os grupos operativos de reflexão. Apesar do modelo anterior ter se consolidado como um importante espaço de escuta, analisou-se que o teor das discussões levantadas estava repetindo-se – eram tratados os mesmos temas

com geralmente as mesmas pessoas – de maneira que essa configuração estava gerando desgaste nos e nas participantes e nos mediadores.

A adesão estava baixa e, a partir da execução das RCIs centradas em temáticas específicas, principalmente a partir de julho e agosto, o número de participantes aumentou. Pode-se discutir, nesse momento, a mudança tendo como base o discutido sobre as implicações do sindicato no enfrentamento ao assédio moral de Magnus et al. (2015), e, principalmente, a Política dos Afetos trabalhada por Safatle (2016) quanto às demandas políticas e apolíticas.

A dinâmica inicial era um formato de intervenção que, essencialmente, buscava acolher e compartilhar o sofrimento vivido, com ênfase na criação de vínculos através de experiências similares. O objetivo era, em suma, amparar aqueles e aquelas que se viam desamparados frente à violência do assédio moral em suas diversas faces. Ainda que o objetivo último do encaminhamento das queixas era de restituir aqueles que as traziam através das reivindicações políticas do sindicato, ou seja, havia a preocupação da dimensão coletiva e política do sofrimento individual, em termos de afetos, a posição subjetiva daqueles que se queixavam não se modificava – não se conseguia transformar o afeto vivenciado da violência em força de indignação (Magnus et al., 2015).

Uma vez que a demanda por amparo é uma demanda apolítica, ou seja, que nega o desamparo inerente aos seres humanos e apenas busca ser acolhida pelo outro, em posterior análise, percebemos que ao amparar as demandas e os afetos buscando restituir o mal causado, se despolitizava os sujeitos e simplificando a relação pessoa-trabalho. Por outro lado, com a posterior transformação do dispositivo das RCIs em um grupo de operativo de reflexão permitiu-se que a demanda não fosse amparada e o sofrimento restituído, mas sim que estes se complexificassem. Os(as) trabalhadoras puderam observar o trabalho em diferentes aspectos nos quais ele se mostrava potencializador e despotencializador, sendo fonte tanto de prazer como de sofrimento, o que possibilitou que a demanda de amparo não fosse atendida, mas sim questionada. O trabalho, e, portanto, a organização deste – a instituição do Poder Judiciário, os chefes e os colegas de trabalho – foram deslocados do papel de grandes vilões do sofrimento dos(as) trabalhadores(as) para coadjuvantes nesse processo.

A Psicodinâmica do Trabalho foi o ponto central de tais discussões, de forma a reforçar o que Magnus et al. (2015) pontuam quanto às colaborações desses estudos para análise do trabalho e da sua organização, bem como ao enfrentamento ao assédio moral em um sindicato. Ao apresentar o trabalho como ambivalente e atravessado por muitas linhas de força, foi permitido que as queixas fossem localizadas enquanto reivindicações ao evidenciar o desamparo enquanto categoria política, bem como a potência de ação dos(as) trabalhadores(as).

Esse é um tema caro ao trabalho no sindicato, uma vez que a política é o meio pelo qual se consolidam os direitos e, sobretudo, em um sindicato que se propõem a atuar frente ao assédio moral, pois é necessária a mobilização subjetiva a fim de que a indignação torne-se a expressão política dos afetos e seja capaz de gerar mudanças.

Em especial na terceira roda, cujo tema foi Prazer e Sofrimento no trabalho, uma servidora relatou que já fazia psicoterapia para lidar com questões do trabalho, no entanto percebeu que não era suficiente que ela se cuidasse de forma individual: era necessário que tivessem enfrentamentos coletivos às violências vividas no trabalho e percebia que isso só era possível através da política. Dessa forma, podemos pensar que o reconhecimento do desamparo frente às vivências de opressão e humilhação do assédio moral interpessoal e institucional é ponto de partida para transformação social (Safatle, 2016).

A fim de reconhecer e investigar o dispositivo grupal como uma ferramenta de fortalecimento psíquico, coletivo e político frente ao assédio moral interpessoal e organizacional, serão analisados os encontros a partir das temáticas que encabeçaram as discussões: a) prazer e sofrimento no trabalho; b) solidariedade e cooperação e; c) trabalho real *versus* trabalho prescrito.

Primeira roda do ano (26/05) com o tema livre

O primeiro encontro das RCIs foi no ano de 2023 foi mediado pelo psicólogo local, ainda no formato de terapia comunitária e com a temática livre sobre assédio moral. Esta contou com três pessoas, além da equipe de psicologia do SINJUSC e uma diretora e alguns servidores(as) que já frequentavam a roda compartilharam vivências de adoecimento no Poder Judiciário, sendo que uma delas detalhou sua vivência com maior profundidade.

Na hora do compartilhamento de experiências, no entanto, outra servidora contou como ela e a equipe lidaram com uma situação de assédio em potencial relacionada ao lanche coletivo do fórum no qual ela estava lotada. Em uma ocasião específica, todos os funcionários(as) – sendo terceirizados(as), servidores(as), magistrados(as) e estagiário – reuniram-se para comer salgadinhos, os quais tinham sido pagos por todas as pessoas que participaram do lanche. O estagiário, no entanto, foi o primeiro a se dirigir à mesa para se servir e se deparou com a assistente da juíza, que disse em tom de brincadeira: "como você vai ser o primeiro a se servir? Primeiro teria que ser a juíza, depois o chefe de cartório, depois..., e por último o estagiário".

A ocasião gerou muito mal-estar nos servidores e também nos terceirizados, que se sentiram inferiorizados e não participaram mais do lanche coletivo. A trabalhadora que relatou

o ocorrido sentiu-se extremamente desconfortável com a situação e contactou os(as) servidores(as) para que se mobilizassem contra a fala, que retrata muito bem a cultura organizacional e o assédio moral institucional no Poder Judiciário, ao passo que demonstra a hierarquia e autoritarismo naquele espaço de trabalho (Magalhães & França, 2015) e, ainda, evidencia como ela se reproduz na cultura da organização ao possibilitar o assédio moral. Como forma de enfrentamento, ela decidiu, sozinha, passar de sala em sala para dizer: “Aqui não vai ter assédio. Nós não toleramos assédio e estamos de olho, inclusive na sala da juíza”.

A fala acima foi relativamente rara nas RCIs enquanto um relato de comportamento ativo de enfrentamento, de maneira que as vivências compartilhadas costumavam ser compostas por relatos de impotência e desmotivação frente ao assédio e à estrutura organizacional, visto que as ferramentas institucionais não dão conta de cessar a prática violenta. Segundo a própria pesquisa institucional (PJSC, 2022), a maioria dos(as) trabalhadores(as) reconhecem o assédio moral, mas não o denunciam, pois mais da metade sente medo, descrédito e desconhecimento das consequências do processo.

Portanto, pode-se pensar a partir do descrito que a mobilização coletiva e o enfrentamento surgem através das brechas no real do trabalho, ou seja, na confrontação com o que não estava prescrito, e, principalmente, com o que o prescrito não dá conta (Bendassoli & Soboll, 2011). Assim, mesmo estando em uma comarca que está submetida às resoluções da Comissão Nacional da Justiça (CNJ) e do Tribunal de Justiça (TJ), com a proibição do assédio moral e sexual prescrita por lei, apontou para uma configuração que se apresentou diferente, exigindo, portanto, enfrentamentos por vias não institucionais.

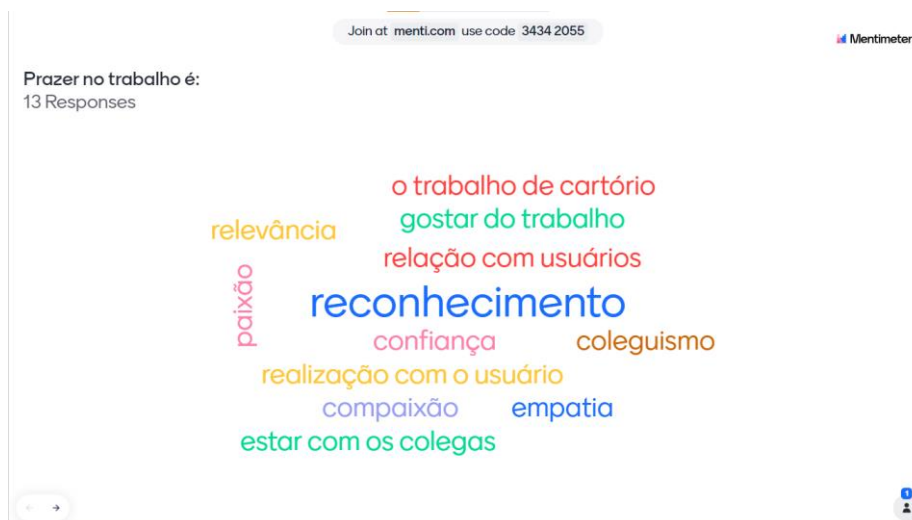
Esse processo demonstra, também, a atividade subjetivante (Böhle, Milkau, 1998; citado por Gernet & Dejours, 2011) dos(as) trabalhadores(as) na forma de exercer seu trabalho, a evidenciar a inseparabilidade entre trabalho real e quem o realiza por conta da relação estreita da experiência da tarefa e dos afetos – de forma que a servidora, através da sua inteligência e criatividade, compreendeu através do seu corpo a forma possível de atuar contra o assédio moral na sua comarca. Ademais, este relato demonstra como o papel da(o) psicóloga(o) em saúde do(a) trabalhador(a), e, especialmente em um sindicato, deve sempre apontar para práticas de intervenções que de fato incluam a inteligência prática dos(as) trabalhadores(as) e sejam por elas e eles orientados(as) (CREPOP, 2019).

Terceira roda do ano (28/08) com o tema Prazer e Sofrimento no trabalho

Foi trabalhado o tema de Prazer e Sofrimento no trabalho, foram confeccionadas duas nuvens de palavras na plataforma *Mentimeter* a partir das sugestões: prazer no trabalho é... e sofrimento no trabalho é..., sendo geradas duas imagens, uma para a expressão prazer no trabalho (Figura 1) e outra para sofrimento no trabalho (Figura 2). As palavras que foram trazidas com mais frequência são apresentadas de forma maior na nuvem, evidenciando, principalmente, o significativo reconhecimento relacionado ao prazer no trabalho para os(as) trabalhadores(as) presentes.

Figura 1

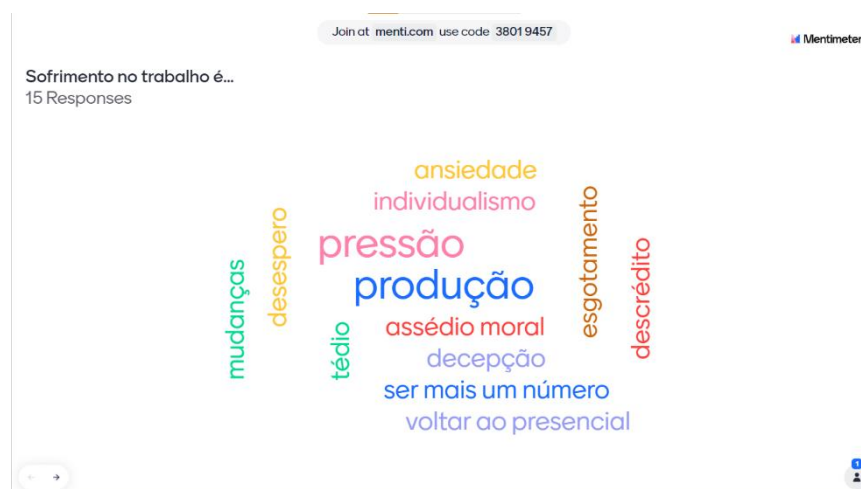
Nuvem de palavras criada na Roda do dia 28/08/2023 sobre prazer no trabalho é...



Ao encontro da bibliografia, o reconhecimento possibilita, segundo Gernet e Dejours (2011), bem como Merlo et al. (2003), uma forma de realização do ego no contexto social, de maneira que o trabalho atua como um mediador fundamental da construção da identidade ao permitir que essa passe da economia subjetiva ao campo social. Para os autores, o trabalhar não é somente produzir algo, mas sim transformar-se em si mesmo. Essa função privilegiada do reconhecimento é forte aliada da construção de um sentido no trabalho, e sem ela pode ser que o encontro com o real do trabalho seja desprovido de significação, e, também atue para a produção de sofrimento. Ainda, o reconhecimento pode transformar sofrimento em prazer quando opera no sentido de reconhecer os esforços investidos em determinada tarefa.

Figura 2

Nuvem de palavras criada na Roda do dia 28/08/2023 sobre sofrimento no trabalho é...



Já em relação ao sofrimento, as palavras usadas com maior frequência foram pressão e produção. Ao considerar a presença do assédio moral organizacional como forma de organização do trabalho no Poder Judiciário, fica evidente o quanto os mecanismos de gestão por metas, estresse e vergonha (Gosdal et al., 2009) impactam a saúde dos(as) trabalhadores(as) e produzem sofrimento. Ainda, Heloani e Barreto (2011) e Reos e Merlo (2022) salientam como as remodelações que atingiram o poder judiciário o fizeram em detrimento da saúde dos(as) trabalhadores(as).

Em consonância com Gernet e Dejours (2011) e Souza e Ducatti (2017), as formas de avaliação individuais e de *performances* trazem, enquanto consequência, a desestruturação dos coletivos de trabalho, de forma que isolam os(as) trabalhadores(as) e prejudicam o tecido de solidariedade. Diante do exposto, conclui-se que aqueles(as) que adoecem no trabalho representam, de forma sintomática, a precarização das condições de trabalho que acometem a todos(as), por conta da estrutura do Poder Judiciário. Quanto aos marcadores sociais da diferença (gênero, raça, classe, corpo normatividade), observa-se como estes evidenciam a reprodução do assédio moral (Andrade & Assis, 2018). A maior participação de mulheres nas RICs não se deu ao acaso. Culturalmente há uma maior abertura feminina para compartilhar experiências e expor fragilidades, mas neste caso, elas também expressam a prevalência de mulheres como vítimas de assédio moral e sexual no trabalho e que quando somadas às demais interseccionalidades, tais violências aumentam exponencialmente as suas vulnerabilidades por todos os atravessamentos que suscitam.

Quarta roda do ano (09/10) com o tema como manter a corrente unida no trabalho: solidariedade de classe e cooperação

Quanto à solidariedade de classe e a cooperação no trabalho, utilizou-se a plataforma *Jabor* para a criação de pequenas frases que representassem como manter a corrente unida no trabalho, sendo a corrente uma metáfora para a união e a solidariedade entre os(as) trabalhadores(as) (Figura 4). As falas dividiram-se entre aquelas(es) que ressaltaram o que mantinha a corrente unida, como: empatia, olhar para o(a) outro(a), participar das atividades de confraternização e luta, entre outras; outros(as) citaram o que, nas suas opiniões, ameaçava a união da corrente, como: a gestão e a estrutura da organização.

Pode-se compreender as falas a partir de Gernet e Dejours (2011) quando esses evocam a avaliação do trabalho e o reconhecimento, focando no trabalho coletivo. Os autores pontuam que as regras de trabalho modulam não só as atividades, mas as modalidades de cooperação, o que vai ao encontro do grupo, uma vez que, apesar de integrarem a mesma instituição, as regras de cooperação podiam divergir-se entre espaços de trabalho: alguns mais cooperativos e integrados, alguns mais distantes e individualistas.

Em contrapartida, as falas sobre o que romperia a corrente reiteram o escrito por Souza e Ducatti (2017) e Reos e Merlo (2022) quando estes citam a estrutura hierárquica, autoritária, individualista e pautada na gestão por metas do judiciário e como essa realidade prejudica a cooperação e a solidariedade entre os coletivos. Ainda, as falas mostram como os(as) trabalhadores(as) desenvolvem estratégias coletivas de defesa para lidar com o sofrimento no trabalho (afastamento e absenteísmo, endurecimento, reclamação) (Magalhães Filho & França, 2015).

A fala do quadrado de cor rosa à esquerda na Figura 3, que diz que o servidor deve humanizar-se para não ser "o lobo do servidor" exemplifica como o endurecimento acaba sendo utilizado a fim de se preservar contra as violências no ambiente do trabalho, ao mesmo tempo que implica em um afastamento da coletividade do trabalho. Em termos gerais, a partir dos relatos das RCIs e dos atendimentos individuais, o endurecimento e o afastamento/absenteísmo parecem os principais mecanismos de defesa utilizados. No entanto, ao se endurecer para se defender do trabalho, também muito se perde em termos de subjetividade, criatividade, agência do próprio trabalho e solidariedade para com os outros.

Figura 3

Imagem criada na Roda do dia 09/10/2023 sobre como manter a corrente unida no trabalho.

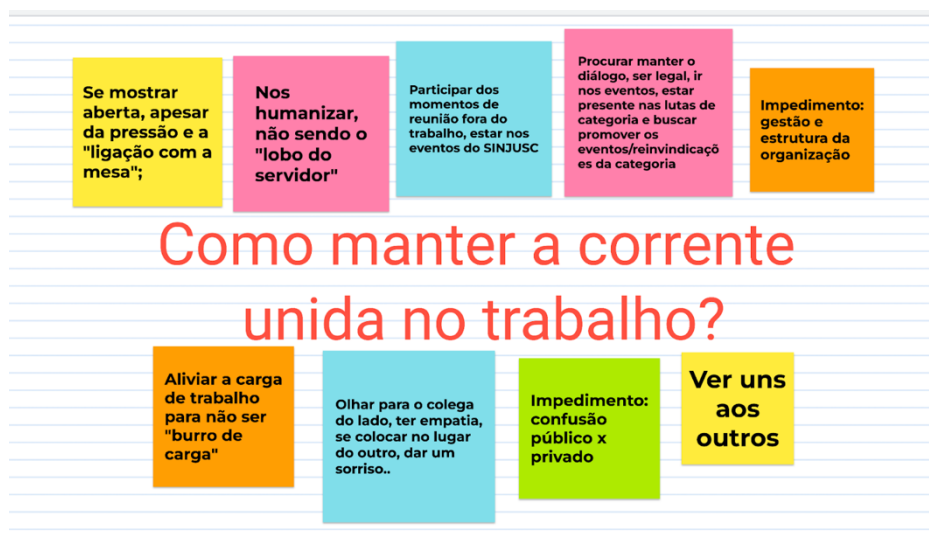


Figura 4

Imagem criada na Roda do dia 09/10/2023 sobre como manter a corrente unida no trabalho com a frase dos autores para reflexão.



Por fim, conclui-se que os espaços de troca e vivência fortalecem a solidariedade de classe e a política através dos afetos e da palavra, dado que é ferramenta de mobilização psíquica e coletiva (Safatle, 2016). O aumento da procura pelas RCIs mostrou a necessidade de avaliar o trabalho realizado e em agosto foi elaborado um formulário na plataforma *Google Forms* para que os(as) participantes avaliassem alguns elementos das RCIs referente aos temas propostos, a percepção frente ao que foi discutido, a medição, as tecnologias usadas e outras.

Oito pessoas responderam ao formulário, o qual foi disponibilizado depois de duas RCIs e também enviado para o *WhatsApp* dos(as) servidores(as) que participaram destas. Quanto às

perguntas, em relação aos motivos pelos quais você procurou a roda, a maioria selecionou o item "preciso de um espaço para falar sobre questões de saúde mental no trabalho" (62,5%), seguido por "estou em sofrimento mental/posso atestado por questões psiquiátricas/psicológicas" (50%), "gosto das atividades do sindicato" (50%), "quero trocar vivências com outros trabalhadores" (37,5%) e "não encontro outro espaço para falar sobre as relações de trabalho e suas consequências" (37,5%).

Quanto à pergunta "o tema de saúde mental e mundo do trabalho abordou as suas necessidades de falar sobre o tema?", a maioria avaliou que abordou satisfatoriamente, contudo sobre assédio moral os(as) respondentes dividiram-se entre "supriu satisfatoriamente" e "parcialmente". Em relação à percepção das RCIs como possibilitadoras de ampliação dos sentidos das vivências no trabalho e do enfrentamento ao sofrimento e violência no trabalho, as respostas concentraram-se (50%) em "supriu satisfatoriamente" e participações em "supriu parcialmente" (50%).

Em relação às ferramentas utilizadas nas RCIs, a divulgação e a mediação do psicólogo local e da estagiária em termos de acessibilidade e adequação das atividades, as avaliações foram altas e positivas. Por fim, quando perguntados sobre "qual foi a maior contribuição da roda para você", os relatos confirmam a bibliografia utilizada sobre a potencialidade das análises coletivas (Soboll et al., 2015), como por exemplo, os excertos a seguir: "que não estou enganada pelas percepções que tenho em relação à instituição e a forma de atuação para com os servidores"; "que não há humanização na forma de avaliação quanto ao sofrimento mental por parte da instituição"; "escuta, compartilhar sofrimentos"; "saber que temos este canal de comunicação com o SINJUSC"; "poder partilhar minhas vivências de sofrimento no trabalho com colegas de trabalho"; "a reconexão com o universo do judiciário de SC, porque houve momentos nas licenças saúde que eu quis me afastar completamente de tudo o que fosse ligado ao PJSC"; "identificação de um problema institucional seríssimo"; "ser ouvida"; "ouvir e compartilhar".

Considerações Finais

Diante do exposto, salienta-se a importância das intervenções grupais como dispositivos potentes de escuta, reflexão e mobilização do sofrimento psíquico no enfrentamento ao assédio moral interpessoal e institucional em um sindicato. Por meio delas, observa-se a potência dos(as) trabalhadores(as) em assumirem o protagonismo na discussão sobre a sua atividade (CREPOP, 2019), assim como permite a aproximação do sindicato enquanto entidade de classe

no real do trabalho e como ele se apresenta, a fim de fazer intervenções mais alinhadas às necessidades dos(as) trabalhadores(as) (Soboll et al., 2015).

Quanto ao formato do trabalho desenvolvido, os grupos operativos de reflexão e atividades centradas na tarefa e que ampliam a discussão sobre trabalho (apresentando-o como ambivalente) mostraram-se mais pertinentes no contexto em questão, em detrimento da terapia comunitária. No entanto, o exercício da fala, da elaboração e da participação nos espaços coletivos mostram-se fundamentais, a partir das clínicas do trabalho, pois como afirmado anteriormente, a palavra é um ato político, e, através dos afetos e da palavra, compõem-se ferramentas de mobilização psíquica coletiva.

Como os principais e próximos caminhos a serem trilhados na atuação do combate ao assédio moral no SINJUSC, salienta-se a importância do foco em assédio moral organizacional e maneiras de identificá-lo através de iniciativas de diagnóstico organizacional, produção científica, materiais informativos, cartilha e enfrentamento político. Ademais, discussões aprofundadas sobre a estrutura do Poder Judiciário (PJ) e sua organização do trabalho e a hierarquia, o autoritarismo, o colonialismo e outras estruturas de poder que produzem desigualdades são fundamentais para promover uma cultura organizacional diferente da instituída e que possa produzir mais saúde no trabalho.

Ademais, quanto à reprodução do assédio moral interpessoal, urge intervenções e mobilizações centradas em diversidade no Poder Judiciário. Ainda, quanto à atuação de psicólogos(as) nesse contexto, sugere-se a aproximação com os estudos da clínica do trabalho para uma análise mais aprofundada da realidade da atividade dos(as) trabalhadores(as) do Poder Judiciário (PJ) de Santa Catarina, tanto em relação ao trabalho em si quanto ao assédio moral interpessoal e organizacional – a partir de outras experiências em estados brasileiros –, a fim de investigar o real da atividade, as estratégias defensivas e as forças que atuam na subjetividade dos(as) trabalhadores(as) como medida de mobilização psíquica, social e política.

Por fim, quanto a atuação da psicologia no enfrentamento ao assédio moral em sindicatos, fica evidente o quanto o campo possibilita análises abrangentes e profundas sobre o mundo do trabalho, saúde do(a) trabalhador(a) nas organizações, bem como a organização do trabalho e processos psicossociais no trabalho, de forma que é um espaço privilegiado para pensar a subjetividade dos(as) trabalhadores(as), e, especialmente, lutar por condições mais dignas para estes(as). Ainda que seja um campo novo e em construção, tal aparente dificuldade é colocada como pressuposto da atuação na clínica PDT, uma vez que, no confronto com o real, o profissional está sempre inserido em um terreno inacabado, e que, por esta condição, permite a construção de condições emancipatórias e transformadoras para os(as) trabalhadores(as).

REFERÊNCIAS

- Alves, G., & Palmela, T. (2011). Trabalhadores Públicos E Sindicalismo no Brasil: O Caso Dos Trabalhadores Públicos Do Judiciário Brasileiro. *Pegada - A Revista da Geografia do Trabalho*, 12(1), 42-53. <https://doi.org/10.33026/peg.v12i1.912>
- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: Revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43(11), 1–13. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>
- Arenas, M. V. S. (2013). *Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público judiciário*. [Tese de Doutorado]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/78677/000900412.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barreto, M. & Heloani, R. (2015). A discussão do assédio moral em organizações públicas e sindicais: situando o debate. In. Emmendoerfer M.L.; Tolfo, S. da R.; Nunes, T.S. (Orgs.). *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos*. (pp. 31-51). CRV.
- Bendassoli, P. F, & Soboll, L. A. (Orgs.) (2011). *Clínicas do Trabalho: Novas Perspectivas para Compreensão do Trabalho na Atualidade*. Atlas.
- Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP) (2019). *Saúde do Trabalhador no âmbito da Saúde Pública: referências para atuação do(a) psicólogo(a)*. 2a ed. Brasília.
- Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil* (2020). UniCEUB. Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT.
- Corrêa, A. M. H., & Carrieri, A. de P. (2004). O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no Poder Judiciário. *Revista De Administração Pública*, 38(6), pp. 1065-1084. <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6771>
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa – métodos qualitativo, quantitativo e misto*. (3ª.ed.). Artmed.
- Grandesso, M. & Barreto, M. R. (Orgs.) (2007). *Terapia Comunitária: Tecendo Redes Para a Transformação Social - Saúde, Educação e Políticas Públicas* (1ª. ed.). Casa do Psicólogo.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In. Bendassoli, P. F.; Soboll, L. A.(Orgs.) (2011). *Clínicas do Trabalho: Novas Perspectivas para Compreensão do Trabalho na Atualidade*. (p. 61-65). Editora Atlas.
- Gosdal, T. C. & Soboll, L. A. P. (Orgs.) (2009). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar* (1ª. ed.). LTr.

- Gonçalves, J., Tolfo, S. da R., & Espinosa, L. M. C. (2018). A (não) atuação frente ao assédio moral no trabalho: estudo sobre um sindicato. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(2), 149-164. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i2p149-164>
- Heloani, R. & Barreto, M. (2018). *Assédio Moral: gestão por humilhação* (1ª. ed.). Juruá.
- Hirigoyen, M. F. (2003). *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano*. Bertrand Brasil.
- Lima, D. M. da C., Fraga, V. F. & Oliveira, F. B. de (2016). O paradoxo da reforma do Judiciário: embates sobre a nova gestão pública e a cultura organizacional do jeitinho. *Revista Administração Pública*, 50(6), 893-912. <https://doi.org/10.1590/0034-7612152761>
- Magalhães Filho, A. L. & França, R. W. (2015). A (re) ação dos sindicatos frente ao assédio moral na administração pública. In. Emmendoerfer M.L.; Tolfo, S. da R.; Nunes, T.S. (Orgs.). *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos*. (pp. 189-204). CRV.
- Magnus, C. N., Merlo, A. R. C. & Prisco, C. M. F. (2015). Assédio moral: uma experiência de intervenção do sindicato dos servidores através da clínica do trabalho. In. Emmendoerfer M.L.; Tolfo, S. da R.; Nunes, T.S. (Orgs.). *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos*. (pp. 205-214). CRV.
- Merlo, Á. R. C., Vaz, M. A., Spode, C. B., Elbern, J. L. G., Karkow, A. R. M., & Vieira, P. R. de B. (2003). O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos. *Psicologia & Sociedade*, 15(1), 117-136. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822003000100007>
- Oliveira, R. T., Tolfo, S. da R., Heloani, J. R. M. & Chinelato, R.S C. (2020). *Violência, discriminação e assédio no trabalho*. Lagoa.
- Organização Mundial da Saúde (OMS) (2020). Depressão. <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao#:~:text=A%20depress%C3%A3o%20%C3%A9%20a%20principal,e%20psicol%C3%B3gicos%20eficazes%20para%20depress%C3%A3o>
- Poder Judiciário de Santa Catarina (Nep Participação Institucional Feminina/Grupo de Trabalho Diversidades /Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação) (2022). *Censo das Diversidades: Percepções e Vivências de Questões Étnico-Raciais, Gênero, Sexualidade, Assédio e Discriminação. Conhecer para respeitar*. <https://www.tjsc.jus.br/documents/3380888/5317901/RELATÓRIO+-+CENSO+DAS+DIVERSIDADES.pdf/4c844d6c-083b-c832-813e-831610a34568?t=1645029616738>
- Pooli, A. M., & Monteiro, J. K. (2018). Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(2), 346-353. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13516>
- Renault, S. R. T. (2005). A reforma do Poder Judiciário sob a ótica do governo federal. *Revista do Serviço Público*, 56 (2), 127-136.

- Reos, J. M., & Merlo, A. R. C. (2022). Não precisava ser assim: A Configuração do Assédio Moral nas Relações de Trabalho no Contexto de uma Instituição Judiciária do Sul do Brasil. *Trabalho (En)Cena*, 7. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022001>
- Safatle, V. *O Circuito dos Afetos: corpos políticos, desamparo e o fim do indivíduo*. (2016). Autêntica.
- Safatle, V.; Silva Júnior, N. & Dunker, C. (Orgs.). (2020). *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. Autêntica.
- Silva, A. K. L. da, Marinho, M. I. D., Machado, L. S. da S. X., Queiroz, J. L. F. de, & Jucá, R. M. N. (2019). Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 44 (22), 1–9. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000015918>
- Sindicato do Poder Judiciário de Santa Catarina (SINJUSC). Quem somos: Bem-vindo ao Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina. <https://www.sinjusc.org.br/o-sindicato/>
- Soboll, L. A. P., Freitas, J. A. R. & Zanin, F. C. (2015). Assédio moral organizacional: especificidades da prática em organizações públicas e a atuação sindical. In Emmendoerfer M. L.; Tolfo, S. da R. & Nunes, T. S. (Orgs.). *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos*. (p. 53-66). CRV
- Souza, T. M. dos S. & Ducatti, I. (2017). O enfrentamento do assédio moral pelos sindicatos: contribuições marxistas. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 20(1), 79-94. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i1p79-94>
- Tribunal de Justiça de Santa Catarina. (2016). Servidoras são maioria no Poder Judiciário de SC; magistradas já ultrapassam um terço.

Informações sobre os autores

Luiza Della Giustina da Correggio

Endereço institucional: Centro de Filosofia Ciências Humanas, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC – Trindade, Florianópolis - SC, 88040-970
E-mail: luiza.della@grad.ufsc.br

Valéria de Bettio Mattos

E-mail: valeriadebettio@gmail.com

Contribuição das Autoras	
Autora 1	Escrita – Primeira Redação
Autora 2	Escrita – Revisão e Edição