

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Faculdade de Educação

MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA - PROMESTRE

Aldimar Guilherme Gomes de Assis

**ESPIRITUALIDADE E AMBIENTE DE TRABALHO:
buscando conexões com as relações sociais**

Belo Horizonte

2023

Aldimar Guilherme Gomes de Assis

ESPIRITUALIDADE E AMBIENTE DE TRABALHO:

buscando conexões com as relações sociais

Versão final

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Educação e Docência da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Conceição Clarete Xavier Travalha

Belo Horizonte

2023

<p>A848e T</p>	<p>Assis, Aldimar Guilherme Gomes de, 1971- Espiritualidade e ambiente de trabalho [manuscrito] : buscando conexões com as relações sociais / Aldimar Guilherme Gomes de Assis. -- Belo Horizonte, 2023. 134 f. : enc, il.</p> <p>Dissertação -- (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação. Orientadora: Conceição Clarete Xavier Travalha. Bibliografia: f. 118-120. Anexos: f. 125-134. Apêndices: f. 121-123.</p> <p>1. Universidade Federal de Minas Gerais -- Faculdade de Educação -- Ambiente de trabalho -- Teses. 2. Educação -- Teses. 3. Espiritualidade -- Teses. 4. Trabalho -- Aspectos sociais -- Teses. 5. Assédio -- Teses. 6. Ambiente de trabalho -- Teses. 7. Universidades e faculdades -- Administração de pessoal -- Teses. 8. Universidades e faculdades públicas -- Administração de pessoal -- Teses.</p> <p>I. Título. II. Travalha, Conceição Clarete Xavier. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.</p> <p style="text-align: right;">CDD- 378.1</p>
--------------------	---

Catálogo da fonte: Biblioteca da FaE/UFMG (Setor de referência)
Bibliotecário: Ivanir Fernandes Leandro CRB: MG-002576/O

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROMESTRE – PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO E
DOCÊNCIA/MP
ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DO ALUNO
ALDIMAR GUILHERME GOMES DE ASSIS

Realizou-se, no dia 17 de agosto de 2023, às 14:30 horas, na Sala 2116, da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, a 439ª defesa de dissertação, intitulada *ESPIRITUALIDADE E AMBIENTE DE TRABALHO: BUSCANDO CONEXÕES COM AS RELAÇÕES SOCIAIS*, apresentada por ALDIMAR GUILHERME GOMES DE ASSIS, número de registro 2021650205, graduado no curso de CIÊNCIAS CONTÁBEIS, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA, à seguinte Comissão Examinadora: Profa. Conceição Clarete Xavier Travalha - Orientadora (Faculdade de Educação da UFMG), Prof. Tiago Antônio da Silva Jorge (Faculdade de Educação da UFMG), Prof. Marcos Vinicius Bortolus (Departamento de Engenharia Mecânica da UFMG).

A Comissão considerou a dissertação:

Aprovada.

Reprovada.

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 17 de agosto de 2023.

Prof(a). Conceição Clarete Xavier Travalha (Doutora)

Prof(a). Tiago Antônio da Silva Jorge (Doutor)

Prof(a). Marcos Vinicius Bortolus (Doutor)



Documento assinado eletronicamente por **Tiago Antonio da Silva Jorge, Professor do Magistério Superior**, em 22/08/2023, às 11:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marcos Vinicius Bortolus, Membro**, em 22/08/2023, às 11:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do



[Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.](#)

Documento assinado eletronicamente por **Conceição Clarete Xavier Travalha, Professora do Magistério Superior**, em 23/08/2023, às 15:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

[https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?](https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **2515662** e o código CRC **7B0AE330**.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus; à Nossa Senhora Aparecida; à Senhora Oxum, minha mãe e senhora dos meus caminhos; aos meus mentores espirituais; a todos os meus guias espirituais na linha da direita e da esquerda, que me abriram os caminhos e me sustentaram nos momentos em que, cansado ou descrente, via minha fé ser abalada e receava não conseguir chegar ao final do curso.

A minha mãe (*in memoriam*) que, mesmo não tendo oportunidade de estudar, fez de tudo que estava ao seu alcance, sacrificando-se para que seus filhos pudessem estudar.

Aos meus irmãos e sobrinhos pelo apoio. A minha cunhada, Vânia, que muitas vezes cuidou da minha mãe para que eu pudesse fazer as atividades pertinentes ao curso.

A minha Orientadora, Dr^a. Conceição Clarete Xavier Travalha, por ter acreditado em mim e ter me acolhido como seu orientando. Gratidão pela paciência nas inúmeras leituras e releituras que resultaram em tantas versões desta dissertação, sempre com olhar carinhoso, crítico e profissional, mas sobretudo humano, fazendo com que eu buscasse dar o melhor de mim. Agradeço a compreensão em todos os momentos em que, por motivos pessoais, atrasava o envio dos arquivos para correção e, especialmente, por exercer a espiritualidade de forma humanizada e compreensiva, solidarizando-se comigo quando eu precisava acompanhar minha mãe nos cuidados que ela demandava. Obrigado por me mostrar um outro lado, quando, na ânsia de chamar a atenção para determinados excessos institucionais, eu me deixava levar pela emoção, sem pensar nas possíveis consequências.

Aos meus amigos, amigas e colegas da UFMG, que me incentivaram e me apoiaram. Destaco meu chefe, Alexandre Dias Santos, pela amizade, pelo apoio desde antes de eu me inscrever no processo seletivo e ser aprovado, pela compreensão em todos os momentos desses longos anos de convivência trabalhando juntos, principalmente quando atravessei problemas pessoais e familiares, tendo sempre palavras de conforto e otimismo.

As minhas queridas amigas Gláucia e Danielle, pela amizade, pela parceria, pelo incentivo diário e por me ajudarem em alguns momentos do processo, seja indicando locais onde eu pudesse buscar elementos para enriquecer a pesquisa ou fazendo uma leitura crítica e corretiva. A minha colega de trabalho Luciana Gomes, pela ajuda e pelos inúmeros esclarecimentos desde o processo seletivo, sempre me renovando os ânimos. Seu apoio foi fundamental neste processo.

A minha querida Rô (Rosângela) do Ceale, que me incentivou a persistir, principalmente nos momentos mais turbulentos. Obrigado por inúmeras vezes ter ficado até mais tarde no trabalho para me dar carona.

A todas as professoras e professores do Promestre que, ao longo de todo o curso, contribuíram, por meio das disciplinas, para que um simples projeto de pesquisa se tornasse uma dissertação de mestrado.

À professora Vanessa Sena Tomaz, pelas valiosas contribuições desde a primeira escrita do projeto.

A minha amiga Luana, irmã de coração, irmã de outras vidas, cuja amizade já ultrapassa duas décadas. Obrigado por sempre acreditar no meu potencial, quando muitas vezes eu mesmo duvidava. Por me apoiar sempre, por vibrar, orar, acender velas por e para mim. A você que, tantas vezes, ao longo de toda essa trajetória, chorou e sorriu comigo. Não há palavras que possam expressar tamanha gratidão.

A minha amada D. Dalva, exemplo a ser seguido tanto como pessoa quanto espiritualmente. A segunda mãe com a qual a vida me presenteou aqui neste plano terrestre. Mulher guerreira, firme, de fé inabalável. Agradeço pelas incontáveis “radiação”, pelas inúmeras velas acesas e rezas elevadas aos guias espirituais para que me auxiliassem, me protegessem, para que renovassem as minhas energias e não me deixassem cair em desânimo. Seu carinho, suas velas e orações foram aceitos no plano astral. Gratidão!

Não poderia deixar de agradecer aos meus amigos e amigas que souberam entender minha ausência durante esse período. Pessoas queridas que estiveram ao meu lado tanto nos momentos bons quanto nos momentos difíceis, que me apoiaram, incentivaram e sentiram-se orgulhos por essa conquista: Alan, Bit, Cilinha, Fernanda, Grazi, Lukas, Paulo, Marilene e Thais. Sem vocês a vida não teria muita graça. A todos(as) vocês o meu muito obrigado. Agora teremos mais tempo para as nossas resenhas.

A todos os servidores que encontraram um tempo nas suas agendas e se dispuseram a participar desta pesquisa, seja respondendo ao questionário, seja participando das entrevistas. Acredito que ela terá uma grande relevância para a comunidade acadêmica e, principalmente, para a nossa categoria. Gratidão!

A todos da minha família, amigos (as) e colegas (as) que torceram, vibraram e rezaram para que esse desejo se concretizasse.

A minha amiga Vânia Nascimento, servidora lotada no Instituto de Ciências Biológicas da UFMG, a quem sou grato pela ajuda e incentivo que resultaram na minha entrada para a universidade. Se não fosse o seu incentivo e apoio, provavelmente, eu me acomodaria e não teria tido a perseverança para dar continuidade aos estudos. Gratidão!

Aos colegas que fiz nas diversas disciplinas do Mestrado, obrigado pelas trocas de conhecimentos.

Às colegas Paula, psicóloga da Faculdade de Educação, e Janaína, Coordenadora do Núcleo de Acolhimento e Diálogo da FAFICH, pelas valiosas contribuições acerca da pesquisa.

Aos professores, Dr. Marcos Vinícius Bortolus, Dr. Tiago Antônio da Silva Jorge, Dr^a Cláudia Starling Bosco e Dr^a Vanessa Sena Tomaz, que, de pronto, aceitaram o convite para participar da minha banca de qualificação e trouxeram sugestões valiosíssimas para o enriquecimento desta pesquisa. Agradeço por acreditarem na importância deste tema.

“Embora ninguém possa voltar atrás e fazer um novo começo, qualquer um pode começar agora e fazer um novo fim.” (SHERMAN, 1982, p. 45)

RESUMO

A presente pesquisa pretende explorar as possibilidades de uma educação à luz da dimensão da espiritualidade na busca pelo equilíbrio do sujeito nas relações sociais no ambiente de trabalho, ainda que essas também devessem se tornar objeto de transformação. Dessa forma, buscou-se investigar a ocorrência do assédio moral dentro da UFMG: como ocorre esse processo no ambiente de trabalho? Quais as suas consequências psicoemocionais e psicossomáticas? Como os servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) lidam com essa situação? Trata-se de uma pesquisa que adotou a abordagem qualitativa, valendo-se da narrativa autobiográfica. Como instrumentos de pesquisa utilizaram-se um questionário estruturado, que possibilitou o planejamento de entrevistas semiestruturadas com narrativas dos sujeitos envolvidos, e uma revisão bibliográfica. A pesquisa ocorreu em três fases: I - seleção das unidades que participariam do processo e envio de convite aos TAEs, através de e-mail, convidando-os à participarem da pesquisa respondendo a um questionário contendo 28 perguntas estruturadas pertinentes ao tema e relatando, de forma sucinta, a(s) sua(s) possível(is) experiência(s); II - triagem dos questionários, separando-os de acordo com a classificação do assédio moral; e, por fim, seleção de cinco servidores/as com base nas respostas ao questionário, convidando-os(as) a participarem de uma entrevista semiestruturada, narrando suas experiências de forma mais ampla. As informações coletadas tanto nas respostas ao questionário quanto das entrevistas serviram como objeto de análise para a conclusão deste trabalho. Deseja-se, com essa pesquisa, que sejam repensadas e colocadas em prática políticas eficazes de prevenção e combate ao assédio moral dentro da universidade, considerando que, além de exercer uma função ética, advinda do comprometimento incondicional com os valores da espiritualidade, a instituição possibilitará que o trabalhador execute suas atividades com mais qualidade de vida.

PALAVRAS-CHAVE: Espiritualidade. Assédio moral; Relações sociais.

ABSTRACT

The present research intends to explore the possibilities of an education in the light of the dimension of spirituality in the search for the subject's balance in social relations in the work environment, even though these should also become an object of transformation. Thus, we sought to investigate the occurrence of bullying within UFMG: how does this process occur in the work environment? What are its psycho-emotional and psychosomatic consequences? How do Administrative Technical Servers in Education (TAEs) deal with this situation? This is a research that adopted a qualitative approach, using the autobiographical narrative. As research instruments, a structured questionnaire was used, which enabled the planning of semi-structured interviews with narratives of the subjects involved, and a bibliographic review. The research took place in three phases: I - selection of the units that would participate in the process and sending an invitation to the TAEs, via email, inviting them to participate in the research by answering a questionnaire containing 28 structured questions relevant to the theme and reporting, briefly, your possible experience(s); II - sorting the questionnaires, separating them according to the classification of moral harassment; and, finally, selection of five civil servants based on the responses to the questionnaire, inviting them to participate in a semi-structured interview, narrating their experiences more broadly. The information collected both in the answers to the questionnaire and in the interviews served as an object of analysis for the conclusion of this work. It is hoped, with this research, that effective policies for preventing and combating moral harassment within the university be rethought and put into practice, considering that, in addition to exercising an ethical function, arising from the unconditional commitment to the values of spirituality, the institution will enable workers to carry out their activities with better quality of life.

KEYWORDS: Spirituality. Bullying. Social relations

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- Quadro 1 Análise dos Riscos
- Quadro 2 Apresentação das cinco Dimensões do ser humano
- Quadro 3 Relação de danos psicológicos e físicos para saúde das vítimas de assédio moral

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CGU	Controladoria Geral da União
CNS	Conselho Nacional de Saúde
EBA	Escola de Belas Artes
ENEM	Exame Nacional de Ensino Médio
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FAE	Faculdade de Educação
FAFICH	Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
FALE	Faculdade de Letras
FUMEC	Fundação Mineira de Educação e Cultura
GIFES	Gestão de Instituições Federais de Educação Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
NAD	Núcleo de Acolhimento e Diálogo
NAEENG	Núcleo de Escuta e Acolhimento da Engenharia
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PRORH	Pró-Reitoria de Recursos Humanos
PUC	Pontifícia Universidade Católica
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
SAEL	Serviço de Acolhimento e Escuta da Faculdade de Letras
SINDIFES	Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino
TAE	Técnico Administrativo em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UG	Unidade Gestora
UNESP	Universidade Estadual Paulista
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
UNIFESP	Universidade Federal de São Paulo
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

Sumário comentado	13
1 INTRODUÇÃO	15
1.1 Sobre o recurso pedagógico	29
1.2 Análise dos riscos	29
2 RELAÇÕES DE TRABALHO NO CAPITALISMO	31
2.1 Reflexão sobre os tempos atuais	34
3 SOBRE O ASSÉDIO MORAL	40
3.1 Sobre a coleta e a análise dos dados	50
3.2 Relatos de servidores sobre as suas experiências	61
3.2.1 Marceline e a tecnologia nos tempos de pandemia	61
3.2.2 Luise, a guerreira, e sua trajetória de lutas	68
3.2.3 Heloísa, a chefia e os assédios morais.....	73
3.2.4 Boris e o bom combate na UFMG	77
3.2.5 Luana, espinhos do passado para além da UFMG	86
4 SOBRE A ESPIRITUALIDADE	97
4.1 Locais de convivência e locais de acolhimento na UFMG que possibilitam a busca pelo equilíbrio emocional e psicológico	114
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	117
REFERÊNCIAS.....	118
APÊNDICE I – Questionário	121
APÊNDICE II – Roteiro de entrevistas	124
ANEXO I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Questionário).....	125
ANEXO II – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Entrevista).....	128
ANEXO III – Consentimento da participação da pessoa como sujeito	131
ANEXO IV – Termo de Compromisso de Utilização de Dados (TCUD)	132
ANEXO V – Termo de Compromisso - Declaração do Uso e Destinação de Dados Coletados (TCUD).134	

SUMÁRIO COMENTADO

Após a introdução deste trabalho de pesquisa, apresento, no segundo capítulo, intitulado *Relações de trabalho no capitalismo*, uma discussão teórica acerca das relações de trabalho *versus* capitalismo, argumentando que o sistema capitalista, valendo-se da justificativa de progresso e da promessa de “conforto”, estimula o trabalhador ao consumismo, tendo como uma de suas consequências a exploração do homem pelo homem na busca de lucro/produktividade.

Esse quadro provoca, dia após dia, o adoecimento do trabalhador tanto em nível somático quanto psicológico. Estimuladas pelo consumismo, as pessoas acabam se submetendo ou sendo submetidas a determinadas imposições do mercado de trabalho para que consigam satisfazer suas necessidades primárias e/ou secundárias. Essa submissão, muitas vezes, ignora as suas consequências, atribuindo ao detentor do poder uma espécie de “carta branca” sobre o trabalhador. Dessa forma, para que o empregador possa atingir seus objetivos, vale-se desse poder, sem se importar como isso afetará as relações sociais e econômicas dos envolvidos.

Assim sendo, primando pelo retorno financeiro a todo custo, o detentor do poder acaba exercendo domínio sobre a classe trabalhadora. Isso, a médio ou longo prazo, funciona como uma bomba relógio prestes a explodir, principalmente entre as camadas mais pobres da sociedade, pois abre portas para outras formas de subjugação, que se concretizam em determinadas formas de violências e agressões (LAUDARES, 2010). Dentre essas agressões uma se faz cada vez mais frequente e será abordada no segundo capítulo desta dissertação. Trata-se do assédio moral, tema que será objeto de estudo nesta pesquisa.

Buscaremos entender a relação de trabalho no capitalismo a partir da visão do pesquisador Oder José dos Santos¹. Apresento, ainda, ao final do capítulo, os sujeitos da pesquisa.

No terceiro capítulo, apresento algumas noções de assédio moral e uma discussão teórica sobre como ele ocorre nas relações de trabalho e quais os tipos/classificações existentes. Além disso, serão apresentados relatos de servidores e servidoras vítimas desse tipo de assédio, com destaque para os danos causados por esse tipo de agressão, tendo em vista as esferas emocionais e sociais desses servidores, havendo, em alguns casos, prejuízos irreversíveis para o assediado.

1. Oder José dos Santos é professor Emérito da Universidade Federal de Minas Gerais, sociólogo de formação, doutor em Ciências Sociais pela UFMG e pós-doutor pelo Instituto de Educação da Universidade de Londres.

No quarto capítulo, abordaremos a espiritualidade à luz da epistemologia desenvolvida pelo pesquisador e professor Ferdinand Röhr², que dialogará com outros autores. Segundo Röhr (2013), a espiritualidade deve ser considerada como uma parte indispensável e permanente da humanização do ser humano e, estando voltada para a transcendência do indivíduo, não pode ser vista de forma individualizada, uma vez que faz parte de um todo.

Nesse capítulo, buscaremos, por meio de uma revisão bibliográfica, explorar o universo das noções de espiritualidade e refletir se ela, de alguma maneira, pode auxiliar na solução de conflitos pessoais e institucionais, tomando como base a autocontemplação como princípio norteador, visando ao desenvolvimento do processo de humanização (RÖHR, 2013). Esse processo estimularia a autoconfiança e o autoconhecimento, melhorando as relações interpessoais e intrapessoais, minimizando conflitos e, conseqüentemente, os impactos danosos deles decorrentes (ZANONATTO, 2016).

No quinto capítulo, intitulado *Procedimentos metodológicos*, discorrerei sobre as etapas da pesquisa e a apuração dos dados que delinearam o processo de investigação. Esse processo foi constituído por pesquisa bibliográfica e aplicação de questionários e entrevistas semiestruturadas. Os questionários permitiram que os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) da UFMG tomassem conhecimento da pesquisa e aceitassem emprestar suas vozes e histórias para que pudéssemos realizar uma leitura crítica sobre os conflitos existentes no ambiente de trabalho.

Finalmente, apresenta-se a tecitura de alguns caminhos conclusivos que norteiem ações e políticas voltadas para a diminuição ou, até mesmo, eliminação dessa danosa prática.

² Ferdinand Röhr é professor titular da Universidade Federal de Pernambuco e tem experiência na área de educação, com ênfase em educação e espiritualidade

1 INTRODUÇÃO

Para chegar a esse tema de pesquisa, foram necessárias algumas reflexões e questionamentos acerca da espiritualidade e de sua influência no dia a dia do trabalhador, buscando, além do conhecimento científico, uma reflexão sobre os mitos, os medos, as esperanças e a correlação entre espiritualidade e ambiente de trabalho a partir do autoconhecimento.

Como servidor técnico administrativo da UFMG, observo no ambiente de trabalho, cada vez mais, um número de homens e mulheres com diferentes credos ou sem credo algum, apresentando quadros de adoecimento tanto físico quanto psicológico. Conseqüentemente, no dia a dia da instituição, observa-se que o número de afastamentos vem crescendo. Esse quadro assevera-se com situações como excesso de trabalho; cobranças que, algumas vezes, são realizadas de forma autoritária e assédio moral direcionado tanto aos TAEs quanto aos docentes. Esses casos, na maioria das vezes, não é exposto pelas vítimas para evitar maiores enfrentamentos e, conseqüentemente, mais desgastes psicológicos e emocionais.

Como membro da classe trabalhadora, o tema assédio moral não me é desconhecido, tendo marcado minha trajetória. Sou filho de mãe negra, analfabeta, e pai branco, com ensino fundamental. Sou o único, dentre cinco irmãos a ingressar em uma faculdade, mesmo assim já no auge dos meus 36 anos. Tenho formação técnica em Ciências Contábeis e em Enfermagem, sou graduado em Ciências Contábeis pela Faculdade Novos Horizontes, pós-graduado em Contabilidade Tributária pela mesma faculdade e Especialista em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior (GIFES) pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Sou servidor público, ocupando o cargo de Técnico em Contabilidade, nesta mesma universidade há 11 anos.

Meu pai, em momentos de fraqueza, acabou cedendo ao vício do álcool, e minha mãe, para complementar a renda familiar, lavava e passava roupas para fora. Em decorrência disso, por inúmeras vezes, passamos por privações e constrangimentos. Certa vez, uma vizinha disse para a minha mãe que nunca iríamos vencer na vida porque meu pai era alcoólatra e ela era lavadeira. Minha mãe, entretanto, nunca se deixou abater e se reconfortava em sua fé. Mesmo com tantas batalhas, ela se mantinha firme e esperançosa de que tudo passaria e que dias melhores viriam. Todas essas dificuldades despertaram em mim, desde criança, o desejo por uma vida melhor, o que me motivou a começar a trabalhar ainda muito jovem a fim de atingir meus objetivos.

Grande parte da população brasileira traz consigo uma sementinha de crença limitante

imposta pelo sistema capitalista e que, muitas vezes, é plantada no nosso subconsciente ainda na infância. Repassada de geração para geração, essa sementinha nos faz acreditar que determinadas conquistas estão fora do nosso alcance devido a nossa classe social. A ideia de que adentrar em uma faculdade ou cursar mestrado, principalmente em uma universidade conceituada como a UFMG, não é para todos, é apenas um dos inúmeros exemplos dessas crenças limitantes a que somos psicologicamente submetidos ao longo da vida. Em virtude disso, muitas vezes, nos acomodamos, vamos protelando nossos sonhos e priorizando outras coisas.

Atualmente, minha família, exceto eu, é católica, mas nem todos são praticantes assíduos. Desde criança, sempre tive grande afinidade com as religiões de matriz africana, por seus encantos e mistérios. Ainda criança, fui levado por minha mãe a um "terreiro" de umbanda para ser "benzido", uma vez que estava doente e a medicina tradicional não havia encontrado o motivo da enfermidade. Mal sabia eu que ali começaria minha jornada como médium. A fé e o respeito com que as pessoas se dirigiam às "entidades" fizeram com que eu acreditasse na existência de uma força muito maior do que nós, que regia esse universo e tudo que nele habita. Mesmo tendo conhecido outras casas e templos religiosos ao longo da minha vida e observado a fé que seus seguidores demonstravam ter, nenhuma outra me tocou tanto quanto os "terreiros" de umbanda. Essa crença me ajudou e continua ajudando ao longo da trajetória pessoal e profissional.

Eu já possuía alguma experiência na área administrativa quando, em 1995, fui contratado para trabalhar como controlador de estoque no setor de auditoria interna de um grupo de concessionárias de automóveis e veículos e lá prestei serviços por quase uma década e meia. Após alguns anos trabalhando nessa empresa, resolvi fazer o curso técnico em Contabilidade para ter maior clareza em relação ao trabalho do setor. Em 2002, concluí o referido curso e, em 2005, iniciei o curso de Técnico em Enfermagem para dar suporte a um familiar considerando que minha mãe já era idosa e começava a dar sinais de que demandaria mais cuidados na área da saúde.

Em agosto de 2007, incentivado pela empresa, entrei para a graduação em Ciências Contábeis. Foram anos de muito aprendizado, mas também foi um período em que não só vivenciei, mas também presenciei várias situações de desconforto, que me deixavam incomodado e, por vezes, adoecido. Cogitei, algumas vezes, a possibilidade de me desligar dessa empresa, mas a necessidade de trabalhar pesa nesses momentos de decisão e acabamos seguindo a vida. Em várias ocasiões, sentia-me tão desestabilizado e diminuído com determinadas situações que, pelo menos duas ou três vezes por semana, retornava a pé para a

minha casa, percorrendo vários quilômetros de caminhada com o intuito de descontraír a mente e me desvencilhar de alguma situação desagradável da qual havia sido vítima ou simplesmente superar o fato de ter presenciado alguma situação de desconforto envolvendo um colega de trabalho. Essas situações repetiam-se pelo fato de nos encontramos em posição hierarquicamente inferior dentro da empresa. Assim, ao chegar cansado em casa, após tomar banho, eu me deitava, e o estresse dava lugar ao cansaço físico. Passados alguns anos, tomei conhecimento de que essas situações desagradáveis a que me referia eram reconhecidas como “assédio moral”.

Recordo-me, com clareza de detalhes, de algumas situações a que fui submetido e que se enquadram perfeitamente como assédio moral, para além do autoritarismo e da sobrecarga de trabalho.

Por trabalhar inventariando estoque de peças, dois gerentes constantemente se dirigiram a mim com arrogância, desmerecendo meu trabalho. Ouvia, com frequência, direta e indiretamente, insinuações maliciosas sobre as divergências de estoque, tanto por parte do gerente como de alguns colegas de trabalho, ainda que, em alguns momentos, fossem em tom de brincadeira. Mediante tais insinuações, eu evitava levar mochilas para o trabalho, o que me diferenciava dos demais, uma vez que todos levavam seus pertences em bolsas. Quando, por algum motivo, eu precisava usar esse acessório, eu me sentia na obrigação de abri-lo para mostrar o interior para o meu chefe na saída do trabalho, mesmo ele dizendo que não era necessário. Mas como não o fazer se, mesmo não levando bolsa, eu era alvo de comentários maliciosos? Caso eu não o fizesse, será que essas insinuações cessariam ou ganhariam corpo? Embora meu cargo não fosse elevado na empresa, eu só prestava contas ao auditor interno, e isso me possibilitava apontar algumas irregularidades operacionais sem receio de coação. Acredito que esse possa ter sido um ou o motivo para que tentassem desqualificar meu trabalho. Certa vez, na ânsia de atingir seus objetivos, um dos gerentes da empresa me convidou à sua sala, onde outro gerente já nos aguardava. Lá chegando, recebi uma proposta que não condizia com meus princípios morais e profissionais. Recusei a oferta e, ao me levantar, percebi a presença de um minigravador portátil, que se encontrava oculto sob os papéis que estavam sobre mesa. Mais tarde, tomei conhecimento de que este gerente tinha o hábito de gravar algumas conversas para “brincar” com os outros depois. Após esse fato, os sarcasmos por parte desses gerentes aumentaram.

Após inúmeros relatos de divergências no estoque e muitos questionamentos sobre a falta de apurações mais efetivas para acabar ou reduzir essas discrepâncias, ouvi do meu chefe que a diretoria sabia de tudo, porém, mesmo com todas essas divergências, eles (gerentes)

traziam bons resultados para a empresa. A certeza de impunidade por parte desses gerentes era uma espécie de carta branca para que continuassem expondo seus subordinados a situações de desconforto e até de humilhações. Nesse caso, porém, havia outro agravante, os subordinados não poderiam se expressar, não teriam voz, ou pior, teriam voz, mas ela não seria ouvida porque, mesmo recebendo baixos salários, eles precisavam trabalhar para ajudar no orçamento doméstico ou, em alguns casos, para manter suas famílias. Evitando, inclusive, se dar o direito de adoecer porque atestados médicos não são bem-vistos em empresas. Por que será que alguns se dão o direito de destratar os outros? Será que a política da empresa não dava “espaço / oportunidade” para a ocorrência dessas situações?

Em resposta aos questionamentos acima, Pereira e Teles (2011), ao discutirem o fenômeno chamado de “presenteísmo”, explicam como as exigências de fidelidade aos princípios empresariais afetam as relações entre empresas e seus empregados. Os autores nos trazem questões que nos ajudam a entender o comportamento na empresa que faz parte de meu relato pessoal:

As novas exigências, que variam desde a excelência, capacidade competitiva e doação do seu tempo às necessidades da empresa, constituindo fator de entrega total com qualidade total aos desejos produtivos da empresa. Essa nova configuração leva a um novo fenômeno: por medo de perder o emprego, muitos trabalham com atestado médico no bolso e evitam ausentar-se ou faltar, o que deu margem ao surgimento do fenômeno “presenteísmo”, independentemente de sentir dores, estar ou não se sentindo bem para trabalhar. Não é de se estranhar que o absenteísmo venha caindo nas estatísticas empresariais. Fiquem certos que, se isso ocorrer, não é porque as condições de trabalho são dignas e respeitadas, mas, porque as exigências de “fidelidade” aos princípios empresariais aumentaram. E pode ser expresso na frase: “a empresa é o que você faz cotidianamente por ela” ou ainda: “o seu sucesso será o sucesso da empresa” (PEREIRA; TELES, 2011, p. 69).

Outro episódio característico de assédio e sobrecarga de trabalho que sofri nesta mesma empresa ocorreu quando solicitei meu desligamento do quadro de funcionários. Sempre tive bom relacionamento profissional com meu chefe e, por conhecer bem as rotinas do trabalho, ele afirmava que eu seria seu sucessor quando ele viesse a se desligar da empresa e havia chances concretas de que isso pudesse ocorrer, pois ele contava com a anuência da direção. Porém, com a contratação de um novo gestor, houve mudanças inesperadas. Um profissional foi contratado para assumir o cargo de *controller* na organização. O novo gestor, por inúmeras vezes, dirigia-se aos funcionários com brincadeiras e comentários desagradáveis e, às vezes, ofensivos, estendido a colegas do sexo feminino, deixando-as constrangidas. Mesmo sendo contratado para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, eu cheguei a acumular centenas de horas extras no banco de horas, pois era comum receber e-mails e

ligações desse gestor, ao final do expediente de sexta-feira, comunicando que havia enviado uns “servicinhos para que eu pudesse brincar no final de semana”.

No ano que antecedeu a minha saída da empresa, ao retornar de férias, deparei-me com um novo funcionário no setor. Até então, não seria problema, não fosse a orientação recebida do novo gestor para que eu lhe ensinasse o serviço, uma vez que ele ocuparia o cargo de chefia do setor quando meu chefe se desligasse da empresa. Fiquei chateado com a situação e com a forma como ela foi conduzida, uma vez que minha chance de promoção havia sido cerceada. Em virtude disso, solicitei uma reunião com meu chefe e o *controller* para lhes comunicar a minha saída da empresa. Passaram-se algumas semanas e a reunião aconteceu. Ao comunicar-lhes a minha decisão, expondo os motivos que me levaram a tomá-la, com sarcasmo, o *controller* falou a seguinte frase: “Eu só era alguma coisa enquanto trabalhava na empresa X, depois que sai de lá eu não sou mais ninguém” se referindo à empresa na qual ele havia trabalhado anteriormente e deixando subentendido que eu só era alguém enquanto estava trabalhando ali. Após sua fala, reforcei meu desejo de sair, pois, após todos esses anos de trabalho na empresa, entendi que, dadas as circunstâncias, aquele seria o melhor momento.

Foi-me solicitado, porém, que eu continuasse trabalhando e treinasse o novo funcionário, que seria contratado para ocupar o meu lugar na empresa. Passaram-se três meses do anúncio de meu desligamento sem que houvesse nova contratação e sequer tocassem no assunto. Então, tomei a decisão de protocolizar meu pedido junto ao Departamento de Pessoal da empresa.

Depois dessa experiência, trabalhei no processo de aplicação de provas do ENEM como chefe de sala. Em 2009, fui incentivado por uma amiga do quadro de servidores efetivos da universidade a prestar o concurso para a minha área de atuação profissional. Mesmo me sentindo inseguro, resolvi aceitar o desafio. Fiz o concurso e passei! Tomei posse três meses após a conclusão da minha graduação. Após a minha posse, fui lotado no setor de compras de uma das 20 Unidades Gestoras (UGs) da universidade, assumindo sua chefia. Assim que concluí a graduação, enquanto aguardava o resultado do processo seletivo para preencher uma vaga para o curso de pós-graduação em GIFES, oferecido pela Faculdade de Educação (FaE) da UFMG, e temendo não ser selecionado, matriculei-me para o curso de pós-graduação em Contabilidade Tributária na mesma faculdade na qual havia me graduado. Tive a grata surpresa e a certeza de que enfrentaria um grande desafio pela frente ao ter meu pedido deferido para a vaga no curso GIFES. Começava a minha trajetória dentro da universidade,

cursando simultaneamente dois cursos de pós-graduação e exercendo as atividades de um setor que, para mim, era novidade, mas logrei êxito nos três.

Nessa trajetória profissional, pude constatar que os assédios não ocorriam apenas na empresa em que eu havia trabalhado anteriormente, eles se faziam presentes também nas instituições públicas. Mudavam-se apenas os sujeitos ativos e passivos, mas os atos eram parecidos.

Passados dois anos de experiência no setor de compras da faculdade, recebi o convite da chefia da Seção de Contabilidade, para compor o quadro de servidores do setor contábil, dadas minha formação e experiência, bem como a abertura de uma nova vaga no setor. Considerei essa oportunidade mais próxima aos meus anseios profissionais e pedi realocação para a diretoria, que manifestou anuência ao meu pedido.

Nesse novo setor, a relação interna era bem amistosa, o que tornava o trabalho saudável entre a equipe. Entretanto, pude observar que nem sempre o problema está restrito ao setor de trabalho e que, assim como eu, colegas TAEs e docentes, em determinados momentos, acabam adoecendo e tendo que recorrer a acompanhamento médico, psicológico ou, em casos mais extremos, a tratamento de ambos. Ações como assédios morais, sobrecargas de trabalho, autoritarismo exagerado, dentre outras, associadas ou não a problemas pessoais, resultam em adoecimento.

Desde jovem, busco por meio de trabalhos voluntários, levar um pouco de conforto às pessoas em estado de vulnerabilidade social, seja pela oferta de bens materiais ou simplesmente pela disponibilização de uma fração do meu tempo para um diálogo ou simplesmente para ouvi-los. Essas ações propiciam um aprendizado contínuo e, muitas vezes, consolador.

Esse constante aprendizado despertou-me um olhar não só solidário, mas também uma forma de me fortalecer diante desses desconfortos profissionais. Esse trabalho me ajudou, e continua ajudando, a superar determinadas situações com um pouco mais de serenidade, um pouco mais de leveza, sem, contudo, ser passivo diante dos excessos, uma vez que, quando se vive em sociedade, o respeito mútuo deve ser primordial para manter um convívio saudável. Nem sempre é uma tarefa fácil manter essa serenidade, pois isso requer de nós um autocontrole que só é possível por meio do autoconhecimento, isso implica se conhecer e controlar as emoções que, muitas vezes, nos desestabilizam emocionalmente e psicologicamente.

Não é preciso procurar muito na instituição para que possamos nos deparar ou vivenciar situações que exponham os servidores ao constrangimento ou ao assédio moral,

como, por exemplo, setores sobrecarregados de trabalho e com poucos servidores, exigindo que as pessoas tenham que se desdobrar e, às vezes, até levar trabalho para casa para dar conta do serviço; tentativas de coação para que uma pessoa assuma dois setores; casos de servidores que, após adoecerem, ficaram esquecidos em um canto de um setor, sendo ignorados e ouvindo “piadinhas” maliciosas sobre sua situação até que pudessem se aposentar por invalidez; servidores com tempo de contribuição suficiente para se aposentarem sendo expostos e sofrendo pressão para abrirem o processo de aposentadoria; docentes na mesma situação sendo “pressionados” a entrarem com pedido de aposentadoria e, conseqüentemente, desocuparem seus gabinetes para que os novos integrantes sejam empossados etc. Compondo esse quadro de desajustes, soube do relato de uma servidora, que cumpre jornada de 40 horas semanais, que foi informada pela sua chefia que deveria marcar suas consultas médicas após o horário de trabalho porque o setor não poderia ficar sozinho. Todas essas situações requerem do trabalhador uma compreensão e uma forma de lidar com essas questões, extravasando essas energias, que o consomem lentamente e acabam desencadeando problemas de saúde física e mental.

De acordo com Souza (2009), questões como as de assédio moral são mais complexas em se tratando de empresas públicas. A estabilidade do funcionário assegura que ele não seja facilmente dispensado, em contrapartida, a falta de penalidade deixa o campo livre para que o chefe avassalador, que também não pode ser mandado embora, continue cometendo as maiores barbáries.

Embora os poderes públicos tenham demonstrado grande preocupação com o tema, buscando criar leis específicas sobre o assunto, ainda assim o processo se torna sofrido e cabe ao assediado provar ter sido vítima de assédio por parte do seu chefe. Dessa forma, o acúmulo de dificuldades e sofrimento resulta em servidores desmotivados e trabalhando em estado de “piloto automático”, desprovidos de entusiasmo ou vibrações na execução das suas atividades. Esse sofrimento pode se prolongar por meses e até por anos.

Quando ocorre o assédio moral de um chefe a um funcionário público, a situação é realmente avassaladora, e o assédio se dá de forma tão perversa e humilhante que, ao funcionário comprometido com o seu trabalho, só restará adotar alternativas como uma transferência ou, se possível, provocar uma longa licença médica ou, em casos extremos, pedir demissão ou exoneração, entre outras alternativas mais drásticas (SOUZA, 2009, p. 37).

Meu interesse pelo tema surgiu em decorrência de algumas inquietações diante das tensões vivenciadas e observadas nas relações interpessoais no local de trabalho que, por

vezes, eram silenciadas para autopreservação dos envolvidos. Diante dessas tensões, surgiram alguns questionamentos relacionados não apenas à minha vivência pessoal, mas também profissional. Foi através dessas experiências, da forma como eu me sentia e como eu reagia para tentar minimizar a sensação de mal-estar decorrente dos assédios, que fui levado a refletir sobre os benefícios do autoconhecimento para melhor lidar com tais questões. Tomar conhecimento e administrar as emoções nem sempre é uma tarefa fácil, principalmente quando estamos diante de alguma situação desconfortável não apenas internamente, mas também perante outras pessoas.

Como trabalhei em empresa privada a maior parte da minha vida, pouco mais de 20 anos, eu desconhecia a expressão “assédio moral”, o que ela significava e as consequências para quem sofre esse tipo de violência. Eu só vim me familiarizar com essa expressão por meio do Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino - SINDIFES, quando já estava trabalhando na UFMG, aproximadamente um ano após o meu ingresso no serviço público. Como dito anteriormente, sou umbandista e, como a maioria dos praticantes dessa religião, sempre estive inclinado a ajudar as pessoas dentro das minhas possibilidades, sem medir muitos esforços. Quando as coisas pareciam estar desabando, eu me amparava na fé para conseguir forças e seguir em frente. Embora eu me sentisse mais acolhido pelos ensinamentos e ritos da religião da umbanda, eu pressentia que minha crença não se limitava à crença religiosa, havia algo além, que nem eu mesmo conseguia entender e também não me esforçava para fazê-lo.

Diante de situações de desgaste emocional, eu tinha fé de que as coisas melhorariam e isso me bastava. Minha credulidade, mesmo de forma inconsciente, na maioria das vezes, não se limitava às “entidades” ou “guias espirituais”, como são conhecidos os espíritos que se manifestam através dos médiuns em processo de incorporação nas casas espíritas, ela ia além. Através da espiritualidade, na maioria das vezes, eu conseguia superar determinadas situações que me colocavam em estado de vulnerabilidade emocional. Utilizando recursos simples, mas eficazes, como caminhadas, ouvir músicas, conversar com amigos, estar em contato com a natureza, assistir a um filme ou simplesmente me recolher ao meu quarto para descansar e me desligar do que havia me desestabilizado, muitas vezes eu conseguia me desvencilhar do que me afligia.

Em 2018, já trabalhando na UFMG, tive a oportunidade de assistir às aulas da disciplina *Educação e Espiritualidade*, ofertada na grade curricular de graduação e pós-graduação pela FAE da UFMG e que era ministrada pela professora Conceição Clarete Xavier Travalha (Teca), onde a espiritualidade era abordada no seu sentido mais amplo. Essa

espiritualidade era embasada em pesquisas científicas publicadas por autores que tratavam o tema da disciplina de uma forma mais abrangente, mais aprofundada do que a espiritualidade religiosa que, até então, era a única que eu conhecia. Em uma dessas aulas, fomos apresentados ao pesquisador Ferdinand Röhr, professor emérito da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e autor de várias obras, dentre elas uma que norteará esta pesquisa, cujo título é *Educação e Espiritualidade – Contribuições para uma compreensão multidimensional da realidade, do homem e da Educação* publicado em 2013. Röhr com toda simplicidade, sabedoria e seguro da sua narrativa, nos fez refletir sobre esse tema tão profundo e digno de ser explorado, pois envolve todos nós, religiosos ou não, acendendo a chama do interesse por este objeto de estudo, visto que, como todas as pesquisas científicas, nunca se esgotam os processos de investigação.

Para Röhr (2013), não se pode provar a dimensão transcendente, visto que se trata de um ato de fé, bem como a negação dela. Portanto, como não podemos comprovar que nada existe além do imanente, só podemos acreditar, uma vez que não é possível obter prova absoluta da inexistência do transcendente. Estamos em constante busca de um sentido para a nossa vida, o que ocorre por meio de processos intuitivos, seja nos momentos bons ou ruins.

Para que o homem se conheça, é necessário que o processo de sua caminhada se dê por meio da autocontemplação. A partir da autocontemplação, o homem passa a se descobrir e se conhecer, conhecer o seu caminho. Porém, esse processo é penoso, pois nos deparamos com as fragilidades localizadas nas nossas dimensões básicas e que podem interferir de forma negativa, prejudicando as nossas relações no convívio social (BUBER, 1999 apud RÖHR, 2013).

A leitura de Röhr (2013) permite que compreendamos a diferença entre espiritualidade e espiritualidade religiosa. A partir dessa leitura inicial, busquei novos autores, que não só corroboraram as ideias de Röhr, mas que se aprofundaram no detalhamento dessa diferenciação. Diante dessas reflexões a respeito das leituras envolvendo esse tema, surgiram alguns questionamentos acerca da espiritualidade, tais como: a espiritualidade tem influência nas relações cotidianas entre as pessoas e o ambiente de trabalho? A espiritualidade pode auxiliar quando ocorrem conflitos no ambiente de trabalho?

Segundo Buber (1999 apud RÖHR, 2013), para explicar um conflito, é necessário primeiramente analisar as motivações que fizeram com que ele acontecesse, avaliando em que circunstâncias externas ocorreu e até que ponto a consciência as alcança. Alguns buscam alcançar essa consciência via análise psíquica, inclusive com enfoque inconsciente. Partindo deste ponto, o autor reflete que, ao perceber um conflito entre mim e o outro, é preciso

assumir que a origem está em mim mesmo, visto que se faz necessário superar o conflito interior e recomeçar, agora como homem “trans-formado pacificado”, promovendo novas relações com o próximo. Na maioria dos casos, o homem foge desse caminho, justificando que essa cobrança também deveria ocorrer para a outra parte (BUBER, 1999, p. 35 apud RÖHR, 2013, p. 223-224).

O objetivo geral desta pesquisa é explorar as possibilidades de uma educação do sujeito à luz da dimensão da espiritualidade, na busca do equilíbrio em relações sociais no ambiente de trabalho. Para atingir o objetivo desejado, foram estabelecidos os objetivos específicos:

- a) investigar as atitudes desencadeadas nas partes envolvidas no processo de assédio moral na instituição;
- b) verificar as consequências ou sequelas que ocorrem nas relações profissionais e pessoais de pessoas envolvidas em assédio moral;
- c) identificar a reação de funcionários ao assédio moral, durante o período pandêmico, uma vez que, mesmo de forma remota, foram constatadas ocorrências nesse sentido.

Desde a minha entrada na UFMG, o desejo de cursar o mestrado se fez presente em meus sonhos. Quando passei a ter contato com os mais variados discentes e docentes e suas realidades sociais, esse desejo se intensificou..

Embora a ideia deste tema para um projeto de pesquisa tenha nascido de vivências pessoais e observações acerca das experiências de terceiros ao longo da minha trajetória profissional, ela só teve seus primeiros rascunhos, ainda bem tímidos, em 2018, uma vez que havia a intenção, mas não sabia como colocá-la em prática. Tomada a decisão, matriculei-me nas disciplinas isoladas *Educação e Espiritualidade: Tópicos especiais; Educação e Docência e Trabalho e Educação – Fundamentos Teóricos e Metodológicos*. Todas fazem parte do Programa de Mestrado Profissional (Promestre) e são ofertadas pela FaE. Essas disciplinas exerceram papel fundamental para que eu estabelecesse os primeiros contatos com a escrita acadêmica do projeto, o que me levaria ao tema escolhido.

Até então, toda a rotina de trabalho era feita de forma presencial e os contatos profissionais ocorriam diariamente, o que possibilitava determinadas tensões. Já nos primeiros meses de 2020, iniciou-se a pandemia e, devido à necessidade do isolamento social para evitar a propagação do vírus Sars-cov-2, causador da doença covid-19, as aulas foram suspensas nas escolas públicas, particulares e também nas faculdades e universidades do país. Mediante essa nova medida sanitária, recomendada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), as

aulas foram suspensas, e os servidores TAEs e docentes passaram a executar suas atividades de forma remota ou através de *home office*. A pandemia, além de isolar boa parte dos habitantes do país e ceifar a vida de outros milhares, deixou grande parte da população fragilizada tanto emocionalmente quanto financeiramente.

Como os contatos entre os trabalhadores passaram a ser feitos por meio de ligações telefônicas, mensagens via WhatsApp, e-mail ou videoconferências, em tese, os momentos de tensões deixariam de acontecer, uma vez que não havia mais contatos diretos. Porém, ainda que em menor incidência, há relatos de que alguns fatos continuaram ocorrendo.

Entretanto, é importante mencionar que o fechamento das instituições de ensino no período de pandemia impactou as primeiras pesquisas sobre o tema, uma vez que houve também o fechamento das bibliotecas que funcionavam nesses locais, impossibilitando, por um período, a retirada de materiais impressos para a realização da revisão bibliográfica. Portanto, foi necessária uma readequação nos modos de pesquisa, utilizando maior número de artigos, teses e dissertações disponibilizados em sites que permitam consultas no formato digital.

Para implementar esta pesquisa, foram realizadas revisões bibliográficas pertinentes ao tema, abordando a temática do assédio moral no trabalho e a questão da sua articulação com a espiritualidade. Para isso, foram feitas releituras de periódicos disponibilizados em plataformas digitais como repositórios universitários, sites do Tribunal Superior do Trabalho, sites do Governo Federal e materiais impressos.

Mesmo trazendo narrativas de experiências em empresas privadas, determinou-se que o *locus* da pesquisa seria o interior da UFMG, onde se pretendeu, por meio de pesquisa qualitativa, apurar os possíveis casos de assédio moral ocorrido dentro da instituição e avaliar se um contato dos sujeitos envolvidos com a dimensão espiritualidade poderia auxiliar na vivência desses processos de tensionamentos, de forma a torná-los menos sofridos.

Segundo Benjamin (1996 apud TEIXEIRA, 2006, n.p.),

A narrativa, da mesma maneira como prospera longamente no círculo do trabalho artesanal – agrícola, marítimo e depois urbano – é ela própria algo parecido a uma forma artesanal de comunicação. Não pretende transmitir o puro “em si” da coisa, como informação em um relatório. Mergulha a coisa na vida de quem relata, a fim de extrai-la outra vez dela. É assim, que adere à narrativa a marca de quem narra, como à tigela de barro a marca das mãos do oleiro.

As autoras acrescentam que a narrativa, ao concatenar de forma ordeira, atribuindo sentido e articulando as situações de forma cronológica, sequencial e significativa, permite

que o narrador elabore imagens tanto de si quanto do outro, bem como do mundo, de modo que consegue imputar significados às suas experiências, fomentando uma forma discursiva de maneira privilegiada para a compreensão dos indivíduos sobre si mesmos e possibilitando uma possível *invenção* dele mesmo. Dessa forma, a narrativa busca, na memória do narrador, fatos ocorridos em torno de suas experiências, construindo um enredo e dando sentido à história.

A pesquisa qualitativa é considerada por alguns autores como uma “expressão genérica”, vindo a ser conhecida como investigação etnográfica, uma vez que o seu surgimento se deu na antropologia, de forma aproximadamente naturalística, e por apresentar atributos de investigação contendo propriedades de traços comuns e também formas específicas. Alguns autores, no entanto, a definem como “o estudo da cultura” (TRIVIÑOS, 1987 apud LARA; MOLINA, 2011, p. 127).

A pesquisa qualitativa é conhecida também como "estudo de campo", "estudo qualitativo", "interacionismo simbólico", "perspectiva interna", "interpretativa", "etnometodologia", "ecológica", "descritiva", "observação participante", "entrevista qualitativa", "abordagem de estudo de caso", "pesquisa participante", "pesquisa fenomenológica", "pesquisa-ação", "pesquisa naturalista", "entrevista em profundidade", "pesquisa qualitativa e fenomenológica", e outras [...]. Sob esses nomes, em geral, não obstante, devemos estar alertas em relação, pelo menos, a dois aspectos. Alguns desses enfoques rejeitam total ou parcialmente o ponto de vista quantitativo na pesquisa educacional; e outros denunciam, claramente, os suportes teóricos sobre os quais elaboraram seus postulados interpretativos da realidade. (TRIVIÑOS, 1987, p. 124 apud LARA; MOLINA, 2011, p. 128).

Também assumi a narrativa autobiográfica para fortalecer o arcabouço que norteou esta pesquisa.

A **autobiografia** é um tipo de gênero literário que constitui uma narrativa de caráter pessoal e o seu traço mais significativo é a inserção do próprio escritor como personagem principal. Escrever uma autobiografia implica num pacto literário e não histórico ou documental, porque ora a narrativa apresenta um resgate memorialístico (baseado na realidade) ora constrói a trama com os fios da ficção (SILVA, 2012, p. 1).

Considerando a inviabilidade de entrevistar todos os TAEs, apenas uma parcela foi selecionada e convidada a participar da próxima etapa de realização das entrevistas semiestruturadas, quando foi possível estabelecer um contato direto com esses servidores, possibilitando uma melhor interação e conhecimento de suas experiências e memórias, bem como tendo a oportunidade captar, por meio das suas narrativas, como as agressões interferem em suas rotinas de trabalho e nas suas vidas sociais.

A entrevista narrativa, segundo Flick (2004 apud TEIXEIRA, 2006) vem se destacando como uma nova vertente metodológica dentro dos domínios da pesquisa qualitativa. Ela permite abordar experiências individuais de mundo ou experiências subjetivas, possibilitando outras modalidades de entrevistas, como as semiestruturadas.

Essas ferramentas nos ajudaram a traçar o caminho do presente estudo, destacando a bibliografia acerca da temática e potencializando as vozes dos sujeitos participantes da pesquisa, na tentativa de refletir sobre o papel da espiritualidade no mundo do trabalho, tendo em vista as tensões e dissabores que, muitas vezes, emergem nesse campo. Assim, no próximo capítulo do estudo, focalizamos as questões que envolvem trabalho e capital, refletindo sobre o lugar do humano e as potencialidades do trabalho com a dimensão espiritualidade.

Esta pesquisa contou, além da pesquisa bibliográfica, com três fases que delineiem o processo de investigação. Serão apresentados e explicados os procedimentos metodológicos utilizados, a fim de atender aos objetivos propostos. Trata-se de uma pesquisa que utilizou a narrativa autobiográfica e adotou a abordagem qualitativa, considerando que não se propõe a investigar todos os TAEs da UFMG, mas um pequeno grupo que representará a categoria. Este tipo de abordagem permite ao pesquisador uma melhor interação com o objeto de estudo, viabilizando ao pesquisador, dentre outras coisas, um contato mais próximo com o objeto de estudo, estabelecendo uma relação entre o problema apontado na pesquisa e a teoria.

Trata-se de um estudo de caso, uma vez que, além dos questionários, também foram feitas entrevistas com alguns TAEs de duas Unidades Gestoras UGs e, para preservar suas identidades, foram chamados de UG 01 e UG 02. Nesse sentido, o estudo buscou captar não apenas os relatos vividos por esses sujeitos, mas as emoções impressas tanto em suas expressões corporais quanto em seus tons de voz ao rememorar essas lembranças.

O processo de coleta de dados para análise se deu da seguinte forma:

- a) escolha das Unidades Gestoras (Faculdades) que irão participar da pesquisa;
- b) envio de questionário aos trabalhadores Técnicos Administrativos e Educação (TAEs);
- c) entrevista.

Na primeira fase, foram selecionadas duas UGs dentre as 20 unidades que formam a UFMG, localizada na região de Belo Horizonte, no Estado de Minas Gerais.

Definidas as unidades, procuramos estabelecer contato por e-mail com os funcionários TAEs, explicando-lhes o objetivo da pesquisa e enviando-lhes um questionário com 28 perguntas pertinentes ao tema.

A segunda fase consistiu em separar, dentre os e-mails recebidos com as devidas respostas ao questionário, as ocorrências de acordo com o tipo de assédio moral (interpessoal, institucional, vertical (descendente e ascendente), horizontal e/ou misto), conforme já explicado.

Feita essa triagem, partimos para a terceira fase de coleta de dados, que compreendeu o agendamento de local, data e horário para que ocorressem as entrevistas semiestruturadas. As narrativas basearam-se nas experiências dos sujeitos da pesquisa. A entrevista teve duração média entre 45 e 60 minutos, sendo 60 minutos o tempo máximo, obedecendo à disponibilidade dos entrevistados e respeitando a sensibilidade emocional com que cada entrevistado lidava com essas lembranças. Dessa forma, pretendeu-se captar informações dos/as entrevistados/as por meio de suas memórias, sentimentos, percepções, pontos de vistas, leituras e também de suas experiências, tanto vivenciadas quanto observadas. As entrevistas foram registradas em arquivos digitais e posteriormente transcritas. Ainda nessa fase, antes do início da entrevista, foi entregue a cada entrevistado/a o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), apresentado em duas vias para assinatura, uma via ficando sob nossa guarda e a outra, entregue ao/a entrevistado/a.

A entrevista semiestruturada possibilitou aos entrevistados narrar suas experiências como sujeitos principais ou a experiência de terceiros para que pudéssemos, através da “escrevivência”, dar luz a fatos que, muitas vezes, perpetuam-se no anonimato da instituição.

O termo “escrevivência” vem sendo discutido por críticos da literatura afro-brasileira e pensadores em inúmeras pesquisas. O termo compõe-se da associação de “viver” e “escrever”, ou “escrever vivências” (SILVA; LIMA, 2022, p. 12).

Em 2017, a escritora Conceição Evaristo concedeu uma entrevista ao jornal *El País* e explicou, a partir do seu entendimento, o processo de escrita de outras experimentações de uma mulher negra em meio a uma sociedade cuja população é formada pela mistura de várias raças, como no Brasil.

C. E. – Escrevivência a gente pode pensar em uma escrita que é profundamente comprometida com a vida, é profundamente comprometida com a vivência, é... mesmo no processo de funcionalização eu vou ficcionalizar a partir de fatos, de situações reais, que podem ser da minha vivência ou não, que podem ser em função da minha história particular, como pode ser da minha história coletiva e sempre em uma escrita marcada pela minha condição, pela minha vivência de mulher negra na sociedade brasileira (EVARISTO, 2017, n.p.).

1.1 Sobre o recurso pedagógico

Como recurso pedagógico esperado para o Mestrado Profissional, elaborou-se um vídeo sobre assédio moral, explicando:

- O que é;
- Como ele acontece;
- O que ele provoca em suas vítimas;
- Respaldo jurídico conforme art. 1º, incisos III e IV, art. 5º, inciso X e art. 6º da Constituição; art. 186 do Código Civil e art. 116, incisos II, IV e XI da Lei 8.112 de 1990;
- Quais as consequências do assédio moral para as vítimas, para a instituição e para o Estado;
- O que não é considerado assédio moral;
- O quê e como fazer se você for vítima ou colega da vítima de assédio moral;
- Locais de apoio e acolhimento para as vítimas de assédio moral na UFMG.

O vídeo ficará à disposição para ser apresentado à comunidade acadêmica.

1.2 Análise dos riscos

Toda pesquisa apresenta determinado grau de risco e com essa não seria diferente. Por se tratar de uma pesquisa que envolve questões de assédio moral no ambiente de trabalho, pode ter ocorrido durante a entrevista um reavivar de lembranças desagradáveis e, conseqüentemente, provocado no/a entrevistado/a certo constrangimento ou até mesmo algum desconforto. Contudo, antes do início das entrevistas, os/as participantes selecionados/as foram informados/as dos riscos, bem como do objetivo da pesquisa e dos benefícios que ela poderá trazer para os/as trabalhadores/as da universidade. O TCLE foi entregue a cada participante em duas vias para que fosse assinado. Uma via ficou com o pesquisador e a outra, com o/a entrevistado/a. Os/as participantes foram informados/as de que, caso não se sentissem confortáveis em responder a alguma pergunta, não eram obrigados/as a fazê-lo e que isso não os/as impediria de continuar colaborando com a pesquisa, caso fosse o seu desejo. Os áudios das entrevistas foram armazenados em pen drive e guardados em local seguro, assim devendo permanecer por cinco anos, com acesso somente ao pesquisador principal.

No Quadro 1, apresentamos, de forma resumida, informações relativas ao risco, à probabilidade para que ocorra o risco, ao grau de impacto do risco que poderia comprometer o andamento do trabalho, a motivação para a ocorrência do risco e, por fim, as ações para contornar os efeitos do risco.

Quadro 1. Análise dos riscos

Risco	Probabilidade	Impacto	Gatilho	Plano de contingência
1. Desconforto ou constrangimento	Média	Baixo	Motivo do assédio	Percebendo o desconforto, dar tempo para que o/a entrevistado/a se recomponha e perguntar se a pessoa prefere mudar de pergunta.
2. Possibilidade de identificação	Média	Médio	Especificidade do Assédio	Sigilo quanto à identidade dos/as entrevistados/as; uso de nomes fictícios; Codificação do/a entrevistado/a.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

2 RELAÇÕES DE TRABALHO NO CAPITALISMO

Você trabalha isolada, é cada um fazendo a sua função, aquele negócio de Charles Chaplin mesmo, cada um na sua função. Se a minha meta não for alcançada, o outro se prejudica, então, o chão de fábrica mesmo... Então, não tem coletividade, não tem sociabilidade. Então, isso contribui muito para a nossa questão do assédio. Dessa forma, a gente exige muito do trabalhador, que ele, hoje pra gente, no nosso emprego, por exemplo, público, questão de meta, mas a meta, querendo ou não, na empresa privada ou na empresa pública, ela gera lucro, de formas diferentes, mas gera lucro, e isso, às vezes, você não permite que o trabalhador participe das decisões (LUISE³, Entrevista concedida em 13/03/2023).

Em 1998, o sociólogo francês Robert Castel, discutiu, em sua obra *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*, a transformação do trabalho em emprego – o processo que tem início no final do século XIX, quando o capitalismo avançava, trazendo desenvolvimento industrial, urbano e da vida social de forma mais regulamentada. A partir de então, o trabalhador passaria da condição “íntima e miserável” à de vida digna, tendo acesso a princípios de justiça.

Desde então, o capitalismo tem se tornado cada vez mais forte e globalizado, de modo que, com ele, mudanças vêm ocorrendo constantemente no mercado de trabalho. As exigências para se manter no mercado cada dia mais competitivo, em conjunto com o desejo desenfreado das empresas e instituições na obtenção de acúmulo de riquezas, na maioria das vezes, ou quiçá em sua totalidade, vão em desencontro aos interesses dos trabalhadores, pessoas comuns e fornecedoras da mão de obra.

Segundo Santos (1997), o fortalecimento do capitalismo em nível mundial tem feito com que os trabalhadores precisem ser cada vez mais qualificados, além de possuir habilidades específicas para que possam realizar determinadas tarefas dentro dos processos de trabalho. Porém, não está nas mãos do trabalhador a definição quanto aos conhecimentos necessários para estar ou não qualificado, assim como a forma de utilização desses conhecimentos, uma vez que, no capitalismo, ele não exerce controle sobre os processos de trabalho.

O estudioso aponta a existência da separação entre os trabalhadores e a organização dos processos relacionados ao trabalho, uma vez os trabalhadores participam do processo vendendo sua mão de obra, mas não detêm o domínio sobre o processo do seu trabalho, sobre a sua formação ou sobre o produto de seu trabalho. Dessa forma, em concordância com o autor, observamos que, no sistema capitalista, nos deparamos com o eixo do processo de

³ Luise é o nome fictício atribuído à servidora TAE que trabalha na UFMG desde 1995 e que participou nos dois processos de coleta de dados para a pesquisa.

mais-valia, onde, por um lado, temos o trabalhador dizendo que seu trabalho vale mais e, do outro lado, encontramos o capitalismo dizendo que o referido trabalho vale menos, para que, assim, seja possível obter lucro sobre a mão de obra desse trabalhador.

Com o passar dos anos e sob forte influência do sistema capitalista, que busca a todo custo a obtenção do lucro, intervenções foram feitas nos processos de trabalho a fim de atingir o objetivo de maximizar a lucratividade. A princípio, investiu-se pensando na “economia de escala”, num processo em que não eram exigidos muitos anos de escolaridade. Saber ler, escrever e contar já era suficiente, pois se buscavam trabalhadores para realizar tarefas repetitivas, o que tornava mais fácil o controle sobre esses trabalhadores. O conhecimento era monopolizado para que apenas uma minoria elitizada, que ocupasse os cargos de gestão, pudesse deter o saber e, conseqüentemente, exercer o controle sobre os demais trabalhadores.

Entre as décadas de 80 e 90, os trabalhadores reagiram a esse processo de exploração imposta por uma minoria sobre a classe trabalhadora, dando início ao declínio da produção de “economia de escala”, uma vez que a crise e a instabilidade do mercado aumentaram a procura por produtos personalizados, com maior variação, exigindo das empresas uma readequação dos processos e, dos trabalhadores, uma melhor qualificação profissional.

De acordo com Santos (1997), nesse processo de readequação às exigências do mercado capitalista em sua desenfreada busca de produtividade, o passar dos anos e a influência da modernização tecnológica possibilitaram a flexibilização nos sistemas de produção. Assim, o uso de máquinas informatizadas e cada vez mais avançadas possibilitou a quebra na organização dos processos de trabalho. Isso fez com que se tornassem essenciais novas qualificações e aprimoramento das já existentes, bem como maior engajamento e comprometimento do trabalhador com a empresa. Dessa maneira, a exploração, que até então era apenas das habilidades manuais do trabalhador, passou a ser também das habilidades intelectuais dos indivíduos, uma vez que se passou a exigir mais do trabalhador em termos de raciocínio. Sendo assim, a sua formação não poderia ser mais “improvisada” e sim geral, servindo de base para os conhecimentos específicos. Isso resultou na desvalorização de algumas profissões e, conseqüentemente, o mercado passou a exigir maior flexibilidade mental do trabalhador para aceitar determinadas imposições no emprego, tendo em vista as possibilidades do desemprego, do autoemprego e da terceirização.

Em um passado não tão distante, era muito comum um trabalhador iniciar sua carreira profissional em uma empresa por indicação de um familiar ou amigo e trabalhar ali por anos, em alguns casos, chegando a se aposentar na mesma empresa. Isso era visto com respeito pela sociedade. Ainda que não se sentisse completamente satisfeito com a política da empresa, o

trabalhador relevava muitas coisas para não prejudicar a imagem da pessoa que o havia indicado. Entretanto, uma falsa valorização e reconhecimento por parte da empresa ocultava o processo de exploração da mão de obra capitalista. Hoje, ao contrário do que ocorria no passado, um trabalhador que permanece muitos anos trabalhando na mesma empresa corre o risco de ser considerado acomodado.

Entrar numa empresa de calças curtas e só sair dela quando chega à aposentadoria é definitivamente uma ideia do passado. Daqui para frente, os empregados terão cada vez menos chance de estabilidade, benefícios por tempo de serviço e promoções por fidelidade... E os executivos de recursos humanos começam a alertar ao trabalhador para o neologismo mais badalado da praça: empregabilidade... é mais importante ter empregabilidade do que ter emprego. Explica-se: empregabilidade é a condição de ser empregável a qualquer momento. O difícil mesmo é se habilitar para atender às novas exigências profissionais, o trabalhador tem que ser o mais completo possível. (SANTOS, 1997, p. 86-87).

Nesse contexto, é perceptível que a rotatividade de trabalhadores nas empresas tem sido cada vez mais frequente. A competitividade por uma vaga de emprego tem feito com que os trabalhadores estejam sempre se reciclando, em constante busca não apenas por aprimorar os seus conhecimentos dentro de uma determinada área de atuação, mas também por ampliá-los, buscando novas habilidades de trabalho.

Em meados dos anos 2000, recordo-me de uma prática usual exercida pelo gestor de recursos humanos da empresa na qual eu era funcionário já há alguns anos e que exemplifica a fala do professor Oder José dos Santos, citado acima. Nessa empresa, o gestor mantinha o hábito de deixar sobre a sua mesa de trabalho uma caixa de correspondências contendo uma quantidade considerável de currículos de pessoas à procura de trabalho, na tentativa de inibir qualquer manifestação de reivindicação de aumento de salário por parte dos trabalhadores. Sempre que isso acontecia, ele calmamente se valia desses documentos para justificar a negativa da reivindicação e, apontando para os currículos sobre a sua mesa, dizia que a empresa atravessava um período de dificuldades financeiras e que eles “até” gostariam de atender não apenas a reivindicação do funcionário, mas também de dar oportunidade de emprego para outras pessoas, porém, como a empresa não estava “bem” financeiramente e como não havia vagas disponíveis, ele não tinha como contratá-los. Em outras palavras, ele deixava subentendido para aquele funcionário que, caso ele não tivesse interesse em continuar recebendo o salário que a empresa estava disposta a pagá-lo, havia muita gente para ocupar a sua vaga. Como consequência, esse funcionário, com receio de ficar desempregado, se submetia a esse constrangimento e, na maioria das vezes, acabava permanecendo no emprego, embora estivesse insatisfeito.

Para Pereira e Teles (2011),

Graças a movimentos sociais e populares de resistência, como de direitos humanos, feministas, de trabalhadoras e trabalhadores, sindicalistas, democratas, ecologistas, pacifistas, que se contrapõem de forma sistemática às práticas de violências é que passamos a identificar e nomear tais atos violentos, inclusive as pessoas autoras e vitimizadas (ou vítimas) e ao mesmo tempo criar mecanismos jurídicos, políticos e sociais para enfrentar essa realidade tão perversa, destruidora e desumana (PEREIRA; TELES, 2011, p. 50).

A autora complementa: “Vivemos num cenário mundial em que prevalece de maneira soberana o capitalismo que se universalizou e passou a ser chamado de globalização, a partir do fim da guerra fria, o que se deu no início de 1990” (PEREIRA; TELES, 2011, p. 52).

De acordo com Pereira e Teles (2011), a sociedade brasileira foi criada com base na exploração de homens e mulheres que, por meio de sua força de trabalho, vinculada diretamente à produção ou às atividades de infraestrutura, geraram mais-valia aos setores econômicos. Porém, as mulheres sempre foram mais desvalorizadas, injustiçadas e relegadas pela história ao esquecimento.

2.1 Reflexão sobre os tempos atuais

Mais de duas décadas já se passaram desde a globalização iniciada na década de 1990 e o cenário continua caótico. A exploração do homem pelo homem continua cada vez mais intensa, fortalecendo-se com a convivência do poder público. Sempre se valendo de crise econômica nacional e internacional, o capital humano tem estado cada vez mais em estado de submissão, sendo explorado diuturnamente. Por um lado, os detentores do poder (empresários), sem o menor escrúpulo, barganham os salários dos seus empregados e, unindo forças com uma grande parcela de políticos inescrupulosos, que também são ou têm algum familiar ou parente empresário, utilizam o poder público para aprovar a retirada de direitos trabalhistas dos seus empregados. Dessa forma, temos o empregador, que oferece um trabalho subvalorizado ao empregado e que, por meio da mão de obra barata contratada, gerará mais lucro para a empresa. Por outro lado, temos o empregado que, para sobreviver, sustentar seus familiares e honrar seus compromissos financeiros, acaba se sujeitando a essa exploração.

Nesse contexto, de acordo com Castel (1998), desde o final do século XIX, quando começaram as lutas pela transformação do trabalho em emprego, até os tempos atuais, os sindicatos exerceram e continuam exercendo um papel fundamental, marcado por lutas intermináveis para a regulamentação do trabalho.

Para Pereira e Teles (2011), as múltiplas privatizações e fusões, de empresas públicas e privadas, que traziam como promessa o crescimento econômico, resultaram em desregulamentações, perdas de direitos trabalhistas, aumento da jornada de trabalho, precarização do trabalho e terceirização da mão de obra. Esses elementos contribuíram para a debilitação da mão de obra, de modo que demissões em massa se tornaram o marco fundamental desse processo exploratório e passaram a ser justificadas pela reengenharia e pelas políticas de reestruturação. O que se observa nos dias atuais é a incapacidade do capitalismo de resolver os problemas da pobreza. Muitos países vivem altíssimo índice de desemprego, fome e miséria urbana. A inclusão social ditada pelo capitalismo contemporâneo acentua a má distribuição de recursos, concentrando a riqueza nas mãos de poucos enquanto o desemprego e a pobreza avançam rapidamente, globalizando as mazelas e misérias ditadas pelo capitalismo em sua fase de desenvolvimento, ou seja, tornando real a violência em suas mais diversas formas de manifestação.

Corroborando o pensamento de Pereira e Teles (2011), Castel (1998) acrescenta que a globalização ou a internacionalização do capital traz, além das consequências já elencadas, uma maior integração capitalista, de modo que as grandes corporações se fortalecem por meio da incorporação, da fusão, tendo em vista o enfraquecimento das barreiras nacionais e das fronteiras, a divisão da cadeia produtiva e a quebra dos processos produtivos e a maior flexibilidade em relação às leis trabalhistas.

O sistema de proteções e garantias sociais vinculadas ao trabalho vai sendo desmontado para se chegar a um processo de precarização que atinge as situações do trabalho, no sentido da sua re-mercantilização e de soluções na ordem do mercado, como efeito particular da globalização (CASTEL, 1998, p. 166).

Nos últimos quatro anos, esse cenário ficou ainda mais caótico no Brasil. Após a mudança de governo, atrelada a uma pandemia, o país voltou a entrar na linha de extrema pobreza. Houve um descaso do poder público tão alarmante que tomou proporção internacional. Viu-se, nesse curto espaço de tempo, direitos trabalhistas conquistados ao longo de anos de luta serem retirados dos trabalhadores sem que nada pudesse ser feito. Houve denúncias sobre políticos corruptos, que se venderam por emendas parlamentares vinculadas ao “orçamento secreto”, com o intuito de penalizar ainda mais a classe trabalhadora. Tudo isso sob o olhar e a conivência do governo, que deveria zelar pelo bem-estar e progresso do país. Nesse período, aqueles trabalhadores que, a duras penas, conseguiram se manter

empregados já não possuíam mais direitos trabalhistas e tampouco o direito de lutar para assegurá-los.

Esse desmonte ocorreu de forma generalizada, afetando a maioria das classes trabalhadoras tanto nas empresas privadas quanto no setor público. É impressionante como a gestão dos recursos públicos, seja ela boa ou ruim, afeta tanto a vida do trabalhador. Embora esse problema não seja novidade no país, infelizmente, o desmonte que teve início nos últimos seis anos e se intensificou nos últimos quatro anos levou o povo brasileiro a não apenas ver, mas a vivenciar o corte na “carne” do trabalhador. Desde o golpe sofrido pela Presidenta Dilma Rousseff, em 2016, destituindo-a do governo, que foi assumido pelo seu então vice-presidente Michel Temer e, posteriormente, pelo ex-presidente Jair Messias Bolsonaro, o trabalhador vem sendo diretamente afetado, de forma muito negativa e mais intensa do que ocorreu em governos anteriores. Além das inúmeras perdas trabalhistas, uma parcela de apoiadores do último governo se sentiu encorajada a praticar, de forma explícita, agressões que até então eram feitas de forma sutil e no anonimato. O assédio moral, sexual e o racismo foram algumas delas.

A má gestão do governo fez com que as áreas de educação e saúde fossem extremamente afetadas, uma vez que cortes volumosos dos recursos que deveriam ser destinados para essas áreas foram direcionados para o tal “orçamento secreto”, cuja destinação ainda é desconhecida. Muitas universidades públicas no país se viram em situação delicada, correndo o risco de fecharem suas portas e não mais prestarem seus serviços para a comunidade, pois não tinham condições de pagar despesas básicas como água, luz, telefone etc. Isso afetou todas as categorias de trabalhadores das universidades, assim como ocorreu com muitas empresas privadas. Considerando-se que o último reajuste salarial da categoria dos TAEs aconteceu um ano antes do golpe, abro parênteses para dizer que o aumento concedido no último ano do governo Dilma não pode ser considerado como reajuste, uma vez que se tratava de um acordo de recomposição de parte das perdas salariais acumuladas e que foram pagas durante três anos. Ao término desse acordo, os salários, que já se encontravam defasados mesmo com essa recomposição, foram congelados, e a categoria se viu, por mais sete anos consecutivos, sem nenhum reajuste ou recomposição, ainda que parcial, dos seus salários.

Vale ressaltar a importância dos TAEs para a universidade, uma vez que são eles os responsáveis pelas atividades administrativas e operacionais que possibilitam o bom funcionamento da instituição. Visto por algumas categorias e por parte da sociedade como trabalhadores operários, essa categoria desempenha um papel fundamental na universidade e,

não fosse por esses profissionais, muitas atividades deixariam de ser realizadas, haja vista que são eles que detêm o saber técnico para a execução dessas tarefas. Atuando como profissionais, muitas vezes, invisíveis, desenvolvendo atividades consideradas como um meio para se atingir a atividade fim, que é a formação de sujeitos para o mercado de trabalho, esses profissionais merecem ser valorizados e tratados com respeito. É importante citar que, quando ocorre greve da categoria dos TAEs, ao contrário do que ocorre nas demais categorias da universidade, os serviços considerados essenciais são discutidos e definidos pelo sindicato juntamente com a categoria, sendo votado em assembleia aberta, de forma a possibilitar que a universidade não pare por completo, mesmo havendo um debate e certa discordância sobre o que é ou não essencial, uma vez que, de acordo com o art. 10 da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, disponibilizado no portal do governo, são considerados serviços ou atividades essenciais (BRASIL, 1989, n.p.):

- I. Tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- II. assistência médica e hospitalar;
- III. distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- IV. funerários;
- V. transporte coletivo;
- VI. captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII. telecomunicações;
- VIII. guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX. processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X. controle de tráfego aéreo e navegação aérea; (Redação dada pela Lei nº 13.903, de 2019);
- XI. compensação bancária;
- XII. atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social; (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019);
- XIII. atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); e (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019);
- XIV. outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade; (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019);
- XV. atividades portuárias. (Incluído pela Lei nº 14.047, de 202).

Como pode ser observado no referido artigo da lei acima citada, nenhuma atividade desenvolvida na área acadêmica da universidade é considerada como serviço essencial. No entanto, comprometidos com a ética profissional, com a instituição e com a comunidade, a categoria sempre busca uma melhor forma de exercer seu direito de reivindicar por melhorias sem, contudo, deixar a instituição totalmente abandonada. Para além disso, sempre que

ocorrem esses episódios de luta da categoria, inúmeras atividades de greve são convocadas pelo sindicato, sendo a maioria realizada dentro do próprio campus da universidade. No caso da UFMG, esse movimento é chamado de “Ocupa UFMG”. Assim, mantém-se o vínculo institucional e quebra-se a narrativa falaciosa de que os TAEs não querem trabalhar. Nesses atos, são feitas distribuições de panfletos a toda a comunidade acadêmica e para a comunidade externa; são realizados amplos trabalhos de conscientização da situação imposta à categoria; assembleias abertas; grupos de diálogo; passeatas etc.

Acredita-se que seja do conhecimento da comunidade acadêmica e de boa parte da sociedade que todos os benefícios conquistados pela categoria dos TAEs só se tornaram realidade por meio dos longos anos de luta e dos movimentos sindicais. Nada lhes foi dado sem que houvesse luta. Lutas essas nem sempre apoiadas e respeitadas pela própria instituição ou por alguns de seus membros. Lutas essas nem sempre bem-sucedidas. Lutas, inclusive, com episódios de assédios pelos gestores, docentes ou pelos próprios colegas.

A categoria dos TAEs desempenha um papel fundamental dentro da instituição, tanto na área acadêmica quanto na área de saúde, todos trabalhando em conjunto com as demais categorias para manter a UFMG como a melhor universidade Federal do Brasil, conforme ranking realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), divulgado em março de 2023.

Buscando elementos que subsidiassem esta pesquisa, considerando assédios morais e/ou agressões morais sofridas por servidores e servidoras do quadro de Técnicos Administrativos em Educação na UFMG no exercício de suas atividades, que serão melhor explorados no próximo capítulo, foram ouvidos cinco profissionais concursados do quadro de servidores e servidoras da UFMG, sendo quatro mulheres e um homem. Todos os participantes relatam terem sido vítimas de assédio na instituição.

Após uma breve apresentação desses sujeitos, seguirmos para capítulo seguinte, onde teremos a oportunidade de traçar um diálogo entre a teoria proveniente de estudos, as análises de outros pesquisadores e a prática vivenciada pelos sujeitos desta pesquisa no interior da universidade.

Objetivando resguardar a identidade dessas servidoras e do servidor, não utilizarei seus verdadeiros nomes, que serão substituídos por nomes fictícios cujos significados são “guerreiros” ou “guerreiras” e que imprimem força, poder e coragem. São elas/es:

Marceline - carrega os significados de “pequena guerreira”, “jovem guerreira” ou “dedicada ao deus Marte”;

Luise - o significado é "guerreira gloriosa", "combatente famosa" ou "famosa nas

batalhas";

Heloísa - possui significados diferentes, dependendo do autor. Para alguns, ele é uma variante feminina de Aluísio ou Aloísio, uma versão de Luís, que tem os significados de "combatente glorioso", "guerreiro famoso" ou mesmo "famoso na guerra";

Boris - significa "combatente, lutador, guerreiro". Também está relacionado com as palavras *barjq* e *brati*, do eslavo antigo, que quer dizer "lutar";

Luana - nome possui diversos significados, entre eles, "combatente gloriosa cheia de graça" e "guerreira famosa e graciosa".

A atribuição de cada nome foi feita intencionalmente, uma vez que, conforme poderá ser observado nos relatos, trata-se de verdadeiros guerreiros e guerreiras que enfrentaram batalhas e sobreviveram e, ainda que carreguem algumas sequelas, saíram mais fortes das dificuldades.

Marceline é servidora concursada, trabalha na UFMG há mais de quatro anos, ocupando cargo técnico de nível médio.

Luise é servidora concursada, trabalha na UFMG desde 1995, tendo, portanto, 28 anos de serviços público. Ocupa o cargo técnico de nível médio e possui um curso de mestrado.

Heloísa é servidora concursada, trabalha na UFMG desde 2009, ocupando cargo técnico de nível superior, tendo, portanto, 13 anos de serviço público.

Boris é servidor concursado, trabalha na UFMG há mais de 13 anos, ocupa cargo técnico de nível superior e possui um curso de mestrado.

Luana é servidora concursada, trabalha na UFMG desde 2014, ocupando o cargo técnico de nível médio.

3 SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Hoje em dia a casca está mais grossa, né? Mas antes afetava sim. Quantas vezes eu não saía daqui da UFMG chorando, mal, pensando em nunca mais voltar. Já pensei até em exonerar. Já cheguei a questionar até se eu era um bom profissional e cheguei a questionar o meu valor enquanto pessoa. Cheguei a questionar várias vezes: será que eu estou na profissão adequada, várias vezes se o que faço é certo e até mesmo os meus valores. [...] Cheguei a me questionar várias vezes. Questionar até minha sanidade às vezes, de falar, olha eu estou ficando louco então, porque o que eu acho é uma coisa o que estão falando é outra (BORIS, Entrevista concedida em 21/03/2023).

O assédio moral que ocorre nas relações de trabalho, seja de forma vertical envolvendo a chefia e os seus subordinados ou horizontal quando envolve pessoas com o mesmo nível hierárquico, é uma prática tão antiga quanto o trabalho e acabou se tornando um dos problemas mais sérios a serem combatidos pela sociedade atual. Caracterizado por condutas que tendem a fragilizar o estado emocional e as relações sociais dos trabalhadores, o assédio moral configura-se como um conjunto de fatores/ações que podem trazer consequências muitas vezes irreversíveis para o trabalhador. Dentre os fatores que dão origem ao problema, podemos citar a multinacionalização econômica que, impulsionada pelo sistema capitalista, busca, a todo custo, obtenção de lucro e produtividade. O sistema, marcado pela competitividade, provoca constantes climas de terror psicológico sobre o trabalhador, desencadeando sentimentos de medo, ameaça e constrangimentos que resultam em sofrimento e podem afetar não apenas a saúde física, mas também a sua saúde emocional, desencadeando uma predisposição para o desenvolvimento de doenças psicossomáticas que têm a possibilidade de acompanhar o sujeito por muitos anos.

Segundo a pesquisadora Janaína Mara Soares Ferreira, mestre em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento, pelo Centro universitário UNA de Belo Horizonte/MG, esse tipo de violência viola o direito essencial do trabalhador no que diz respeito a segurança, saúde e meio ambiente em que o trabalhador está inserido, podendo levá-lo a doenças e/ou desencadear ocorrências ainda mais graves. Em casos mais extremos, o assédio moral pode encorajar o assediado a atentar contra a própria vida.

O suicídio que ocorre no local de trabalho deixa poucas dúvidas. O que se vive hoje nos ambientes de trabalho são patologias de solidão. Os novos modelos de gestão buscam destruir as profissões e os coletivos de trabalho. Buscam destruir a especialidade e os “tempos mortos”, isto é, os momentos em que o trabalhador não está realizando sua tarefa, mas que são fundamentais para que possa pensar o trabalho, trocar experiências com os colegas e manter sua saúde psíquica. Apesar do que dizem as empresas, para elas, o bom trabalhador hoje não é o mais forte, nem o mais inteligente, e sim o mais rápido (MERLO, 2011 apud FERREIRA, 2013, p. 16).

Embora seja uma prática antiga, o assédio moral no trabalho, assim como foi classificado, teve a origem de suas pesquisas na Escandinávia na década de 1980, em decorrência de interesse crescente de estudos relacionados aos casos de estresse no ambiente de trabalho. Foi nesse país e em países que adotavam a língua alemã que ocorreram os primeiros indícios de um entendimento sobre o assédio moral no trabalho, porém, na Suécia, é que foram expostos os primeiros casos. Os estudos foram continuados na Noruega e na Finlândia (HOEL; SPARKS; COOPER, 2003 apud MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008).

Silva Júnior *et al.* (2008), ao pesquisarem sobre assédio moral, abordando um tema tão antigo, mas tão presente no cotidiano trabalhista, depararam-se com uma das pesquisas da autora francesa Dr^a. Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e terapeuta família e vitimo-loga. Segundo Hirigoyen (2008, n.p., apud SILVA JUNIOR *et al* 2008, p.30), ao contrário do que muitos pensam, o assédio moral costuma ser mais visível no ambiente de trabalho do que se possa imaginar. Nem sempre ele ocorre motivado por desentendimento ocasionado circunstancialmente por tensões entre o assediador e o assediado, onde o assediador, em momentos de crise nervosa, explosão de ânimos, projeta sobre o assediado suas tensões. Na maioria dos casos, ele vem disfarçado nas ações corriqueiras do dia a dia do trabalhador.

De acordo com Zabala (2001, n.p., apud SILVA JUNIOR *et al.*,2008, p.19) são inúmeras as situações que ocorrem no ambiente profissional e que resultam no desgaste físico, emocional, psicológico e intelectual do trabalhador. Esses fatos retratam o assédio moral nos ambientes de trabalho, fazendo com que o funcionário perca, dentre outras coisas, a vontade de continuar exercendo suas tarefas e, conseqüentemente, anestesiando a motivação dos objetivos que o levam a permanecer em busca de suas realizações de vida.

Corroborando esse pensamento, que aborda a temática da violência psicológica sofrida nos ambientes laborais, os autores Freitas, Heloani e Barreto conceituam assédio moral:

[...] O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir, psiquicamente, um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade física e profissional (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 37).

Um estudo temático feito em 2019 por Sandra Yumi Miada, auditora federal de finanças e controle da Controladoria Geral da União (CGU), não apenas reforça o que foi

apontado até aqui, como traz, de forma mais atualizada, que o assediador tem por objetivo, dentre outras coisas, forçar o trabalhador a se afastar de suas atividades (pedir demissão, exoneração, remoção etc.) ou expô-lo a situação de humilhação, seja diante da sua chefia e/ou de seus colegas de trabalho, causando desestabilidade psicológica, emocional e profissional. Miada (2019) acrescenta à lista de possibilidades as seguintes formas de assediar o trabalhador: ignorar propositalmente a presença do assediado; espalhar boatos e ou calúnias ofensivas, objetivando prejudicar a reputação da pessoa; dirigir-se à vítima aos gritos; não lhe delegar tarefas propositalmente, provocando-lhe a ociosidade, a fim de desestabilizá-la ou, ao contrário, sobrecarregá-la com novas tarefas sem que haja tempo para a execução, provocando na vítima a sensação de inutilidade e incompetência.

Segundo Ferreira (2013), preocupados com as consequências advindas desse tipo de violência, em 1981, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho convoca a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra. A convenção nº 155 teve por objetivo tratar da segurança e da saúde dos trabalhadores e do meio de trabalho. Em 1992, segundo o autor, o Congresso Nacional ratifica e aprova o texto da convenção, por meio do Decreto Legislativo nº 2 e, em 1994, é promulgado o Decreto Federal nº 1.254, estabelecendo, em seu artigo 3º, que:

- a) A expressão “áreas de atividade econômica” abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
- b) O termo “trabalhadores” abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;
- c) A expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;
- d) O termo “regulamentos” abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;
- e) O termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (FERREIRA, 2013, p. 17).

Ainda de acordo com a autora, o objetivo da convenção nº 155 de 1981 foi proteger o trabalhador e evitar a prática de assédio moral no ambiente de trabalho e, dessa forma, preservar a saúde física e mental do trabalhador. Além disso,

[...] a OIT também defende o direito do trabalhador ao “trabalho decente”. A entidade conceitua trabalho decente como um “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”.

Verifica-se assim, que a OIT, ao defender o trabalho produtivo e em condições de liberdade, equidade e segurança a todos os trabalhadores, repudia a ideia do assédio moral coletivo que constitui um dos fatores prejudiciais à ideia do trabalho decente. Além disso, de acordo com a Organização Mundial de Saúde – OMS, o crescimento das doenças psicológicas no ambiente de trabalho será uma das principais características do próximo século. Milhares de trabalhadores serão afastados de seus postos de trabalho em virtude do impacto do estresse no ambiente de trabalho e da “Síndrome do Burnout”, oriundos de um mundo do trabalho em crise (NASCIMENTO, 2009 apud FERREIRA, 2013, p. 17).

Nesse sentido, ao questionar os participantes, sobre seu nível de compreensão acerca desse tipo de violência, encontramos as seguintes respostas:

Marceline, nossa primeira entrevistada, descreve seu entendimento citando a sua experiência pessoal.

Olha, acho que até de acordo com a experiência que eu tive, assédio moral é quando alguém, se utilizando da sua posição, da sua posição superior, no caso a chefia imediata ou não, utiliza da sua posição pra cometer algum tipo de violência, algum tipo de conduta que, no caso, se não estivessem naquela situação, a pessoa não cometeria. Então, por exemplo, caso ela estivesse lidando com um igual, com alguém no mesmo patamar hierárquico, ela não falaria daquele jeito, não teria aquele tom, não utilizaria aquelas palavras (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

Luise, nossa segunda entrevistada, corrobora o pensamento de Freitas, Heloani e Barreto (2008) e descreve o assédio moral como:

Uma conduta abusiva e intencional, que tem uma certa frequência, uma direcionalidade, uma temporalidade e que visa exatamente acabar com a dignidade da pessoa e também atrapalhar inclusive a questão do cargo e o próprio trabalho da pessoa naquele ambiente específico. Essa forma de assédio muitas vezes é muito subjetiva, quer dizer, o assédio é muito subjetivo (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Seguindo a mesma linha apresentada por Luise, Heloísa, nossa terceira entrevistada, descreve assédio moral como:

[...] situações que expõem o servidor através de calúnias ou difamações. Ele expõe um grupo de trabalho, ambiente que a pessoa está inserida, expõe a pessoa de forma desequilibrada porque só uma parte, geralmente o acusador, é ouvida ou recebida pela hierarquia superior. Normalmente, aquele que está sendo assediado, ele não tem voz, ele não consegue se expor por vários motivos e acaba criando ali uma relação de abusos pessoais, profissionais, denegrindo a imagem do servidor tanto profissional quanto pessoal. Eu sinto que é uma situação muito desagradável (HELOÍSA, entrevista concedida em 17/03/2023).

Para Boris, nosso quarto entrevistado, assédio moral ocorre quando o assediador

[...] tem atitudes, atos, olhares, palavras que levam a minorar a sua existência, suas capacidades, a minorar a pessoa enquanto trabalhador, enquanto pessoa, enquanto ser humano, de uma forma contínua, né? De forma bem perene, repetida, inclusive colocando aí algumas peças em cima da pessoa quanto à sua personalidade, característica, formas de lidar. Tem uma certa continuidade, uma repetição, uma criação de estereótipos não condizentes com o que a pessoa crê sobre si. É muito comum e normalmente piora com algumas chefias. Tem vezes que tem chefia que não tem, mas tem algumas que são terríveis e colegas também (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Luana, nossa quinta entrevistada, assim como Marceline, descreve seu entendimento sobre assédio citando a sua experiência pessoal e profissional.

Olha, é constrangimento, é quando a gente vai desempenhar as funções, quando no caso o que aconteceu comigo, é quando o coordenador tenta te diminuir, tenta realmente mostrar que é autoridade e atrapalha, inclusive, as nossas funções, nos constrange diante dos colegas. Isso pra mim é assédio moral (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023).

Como pode ser observado na fala de cada entrevistado, mesmo não apresentando suas narrativas de forma acadêmica, todos, sem exceção, demonstram ter conhecimento sobre o que é assédio moral e como ele ocorre.

Para autor Peli (2006 apud SILVA JUNIOR *et al.*, 2008, p. 31-32), no mundo existem várias intitulações para assédio moral e ele lista algumas, a saber:

- *Mobbing*: Termo mais comum utilizado nos países como Itália, países escandinavos e Alemanha. As práticas destes atos acontecem por meio de pessoas em posições psíquicas, físicas ou hierarquicamente superiores. Significa: agredir, cercar, atacar, assediar;
- *Bullying*: possui o mesmo significado e as mesmas características, porém este termo é usado nos Estados Unidos da América - EUA e na Inglaterra;
- *Acoso*: termo mais utilizado em países como Chile, Espanha e Uruguai. Refere-se a assédio tanto moral quanto psicológico;
- *Harcèlement moral*: este termo é utilizado na França;
- *Moral Harassment*: assim como o *bullying*, este termo também é utilizado nos EUA e pode ser encontrado nos códigos de normas e ética de empresas privadas;
- Assédio Moral: termo utilizado tanto no Brasil quanto em Portugal;
- *Murahachibu*: termo utilizado no Japão. Atenta-se para o fato de esse termo ser utilizado no sentido de ostracismo social.

De acordo com Ebert, Severo e Johann (2017), desde a década de 90, estudos já nos alertavam quanto aos riscos psicossociais ocasionados pelo assédio moral e como eles impactam de forma significativa não só a saúde dos indivíduos, mas as economias nacionais e as organizações como um todo.

Marcondes *et al.* (2013) apud Ebert, Severo e Johann (2017, p. 1892) afirmam que um

ambiente harmonioso, saudável, passa a ser um diferencial, uma vez que, estrategicamente falando, esses fatores o diferem dos demais, onde que não se praticam os mesmos cuidados. Portanto, esse tipo de ambiente se torna uma ferramenta de suma importância na atualidade, trazendo melhores resultados para as instituições.

Sendo assim, práticas como *bullying* e assédio moral precisam ser combatidas, considerando que as pressões pelos resultados, bem como o uso exagerado de poder, assim como a violência física ou verbal, comprometem a qualidade de vida dos funcionários da organização ou da instituição na qual estejam inseridos.

Pedro Paulo Teixeira Manus (2019), ex-ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho e professor de direito do trabalho pela PUC- SP, acrescenta que o assédio moral é constituído da soma de ações que condicionam o trabalhador a situações de constrangimento no ambiente de trabalho, ofendendo, assim, a sua imagem, a sua honra ou a sua vida privada e ferindo, dessa forma, o artigo 5º, o inciso X, da Constituição Federal de 1988, que diz: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL [1988]/2021, n.p).

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social) (BRASIL, 2019, p. 6).

Uma questão importante e inviolável é a privacidade. O que é feito da vida privada de qualquer cidadão, desde que não interfira na vida profissional e coloque a instituição em situação constrangedora ou até mesmo em risco, é de sua responsabilidade e somente interessa a ele. Sendo assim, perguntamos ao servidor Boris se, em algum momento, no interior da instituição, ele chegou a receber críticas ou questionamentos sobre a sua vida particular, ao que ele respondeu que sim e que não foi apenas uma vez.

Claro, muitas vezes recebi. Porque, se eu estou com tal pessoa, um valor pra mim muito forte é a fidelidade. Eu era um cara, muito tempo aqui, quando eu entrei, eu era um cara bonitão na época, sabe? Então, o pessoal achava que fazia o diabo a quatro. Nunca fiz (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

De acordo com a Cartilha de Prevenção de Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (BRASIL, 2019, p. 6-10) existem várias classificações e tipologias de assédio moral. No ambiente de trabalho eles são classificados da seguinte forma:

- **Assédio moral Interpessoal:** ocorre individualmente, de forma direta e pessoal, tendo como finalidade eliminar ou prejudicar o profissional com a equipe;
- **Assédio moral institucional:** ocorre com o incentivo e conivência da instituição/empresa em relação aos atos de assédio. Desta forma a própria organização se torna um agente promovedor, atuando de forma ativa na agressão, utilizando-se de estratégias desumanas para aumentar a produtividade, submetendo a este custo, os trabalhadores a situações humilhantes e de submissão.
- **Assédio moral vertical:** ocorre entre a chefia e os subordinados obedecendo à hierarquia. Esse tipo de assédio pode ocorrer de duas formas:
 - **Descendente:** quando a chefia pressiona os seus subordinados aproveitando-se da sua posição hierarquicamente superior e dotada de autoridade para expor o seu subordinado em situação desconfortável, como por exemplo, exigir que o mesmo execute determinada tarefa na qual ele não está qualificado ou mesmo que não faça parte das suas atribuições, objetivando puni-lo caso incorra em algum erro.
 - **Ascendente:** ao contrário do que ocorre no caso anterior, neste tipo de assédio, a prática ocorre quando o subordinado ou um grupo de subordinados agem contra o chefe. Este tipo de assédio tem por objetivo causar constrangimento ao seu superior a fim de atingir os mais diversos interesses pessoais e profissionais, como, efetuar chantagens para obter promoções, omitir ou executar determinadas ações que possam prejudicar um novo gestor, provocações utilizando de indiretas na frente de outros funcionários. Estes são alguns dos exemplos que se enquadram neste tipo de assédio.
- **Assédio moral horizontal:** ocorre entre pessoas de mesmo nível hierárquico. Esta ação tem por alvo as vítimas mais vulneráveis e normalmente é motivado entre colegas de trabalho. Esta conduta se aproxima do bullying uma vez que o assediador causa intimidação ao seu colega em condição de vulnerabilidade.
- **Assédio moral misto:** é a junção dos assédios moral vertical e horizontal. Neste caso, o assediado sofre a ação tanto da chefia quanto dos colegas de trabalho. Em

geral, este tipo de agressão parte de um autor que instiga aos demais a segui-lo na ação.

A servidora Heloisa nos relata um caso de assédio moral horizontal:

É, bom... não que tenha sido colocado a mim que eu fizesse alguma tarefa que não condissesse ao meu cargo. Condição, mas eu me recorde desse período que me identifiquei que foi assédio, havia uma demanda de trabalho muito diferenciada em relação aos outros servidores que ocupavam o mesmo cargo que eu. Por exemplo, nós temos aqui atribuições que são feitas por pessoas que nos auxiliam, que seriam os estagiários e, na época, tinha funcionários terceirizados, esses eram os nossos auxiliares, então eram tarefas que eram atribuídas a eles e os outros, demais servidores com o mesmo cargo que eu tenho, eles não executavam essas tarefas. Só que acontecia situações de acusação, mas uma acusação velada, tipo não era exposto claramente, eu ouvia comentários de colegas que a pessoa tinha falado que meu trabalho era de má qualidade, que o serviço estava sem qualidade, que estava ocorrendo vários erros, sempre ligando a minha pessoa àquilo que a pessoa queria mostrar que estava ocorrendo. Então, assim, era um assédio mais velado, mas por terceiros eu consegui identificar essas ações. Apesar de que era aquela conversinha informal, pessoas me contavam, era informalmente. Mas eu percebia que existia todo esse comportamento da pessoa que me assediava (HELOISA, entrevista concedida em 17/03/2023).

Já Luise chama a atenção para um tipo de assédio classificado como assédio misto.

Segundo ela,

O que a gente chama, às vezes, de assédio misto, que não é muitas vezes falado, mas quando a gente trabalha a questão da gestão, a gente percebe isso com muita facilidade, porque o assédio tem muita relação com a questão da gestão do trabalho. Onde é permitido o colega de trabalho ser assediado, às vezes a própria chefia ser assediada, um terceirizado ser assediado e as pessoas por questão, às vezes, de poder mesmo ou pra não entrar em conflito no ambiente de trabalho, ele prefere ignorar e deixar passar (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Ainda de acordo com a servidora, essa prática, além de perigosa imprime uma crueldade contra o assediado porque ele se sente sozinho. Ocorre em alguns casos, o fato de a pessoa não ter como expressar esse sentimento de angústia dentro da instituição. Se ela não tiver nenhum colega de trabalho com quem possa compartilhar esse sentimento, sente-se impotente diante da situação porque, normalmente, quando ocorre esse tipo de violência, as pessoas se afastam, não ficam sensibilizadas, não se colocam no lugar do outro e não compartilham da sua dor. Algumas vezes, os colegas não têm coragem de denunciar ou até mesmo de testemunhar a favor do assediado para não se envolverem. Dessa forma, o assediado sofre duas vezes: quando é assediado e com a sensação de impotência e abandono daqueles que poderiam apoiá-lo. Essa angústia múltipla, segundo a entrevistada, acaba resultando no adoecimento do(a) assediado(a).

A servidora chama a atenção para a importância da atuação dos sindicatos junto às empresas para resguardar que os direitos dos trabalhadores, zelando para sejam respeitados e que sua saúde profissional seja conservada. De acordo com ela, foram os sindicatos, no caso da UFMG é o Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino - (SINDIFES), que começaram a discutir o assédio moral. Ela relata que, ao trabalhar a questão do poder, da gestão do poder, consegue-se identificar que, muitas vezes, a culpa não é do seu colega de trabalho, mas é uma responsabilidade da gestão. Isso porque o fato de o problema ser ignorado pela própria chefia, que se torna conivente, permite que o sujeito seja assediado no ambiente de trabalho.

Para ela, o assédio, muitas vezes, está associado à gestão, ao poder que é instituído às pessoas e que elas usam como ferramenta para sobrepor-se ao assediado. Segundo ela:

Muitas vezes o assédio vem de algo que você nega ou que você não concorda com alguém, então o assédio se inicia, muitas vezes, nesse processo de opiniões diferentes, de a gente ter características, culturas diferentes e uma universidade que trabalha com as diferenças você fala que isso não acontece. As pessoas assustam quando a gente fala que existe assédio moral, sexual, dentro da universidade ou todos os outros tipos de violência dentro da universidade, as pessoas acham, nossa onde tem o maior corpo intelectual, tem gente que acha um absurdo, é por isso que a gente, muitas vezes, entra na universidade com um sonho, achando perfeito e acaba de entrar e se decepciona. Porque a primeira coisa que você vê é a questão da burocracia, da questão exatamente de quem manda e quem obedece. Então, isso atrapalha bastante (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Para Ferreira (2013), mudanças vêm ocorrendo tanto nas empresas privadas quanto nas empresas públicas, entretanto têm impacto maior nas empresas privadas. Mesmo com essas mudanças, infelizmente, quando denúncias envolvendo esse tipo de violência ganham espaço e chegam aos meios de comunicação, elas partem, em se tratando de empresa privada, de ex-funcionários ou, no caso de empresas públicas, de servidores cujos direitos foram desrespeitados e que adoeceram gravemente enquanto exerciam suas funções.

Ferreira (2013), ao discorrer sobre o assédio moral nas universidades, acrescenta que uma das preocupações da mídia sindical é combater este tipo de violência não apenas denunciando as instituições que incorrem neste tipo de crime, mas também auxiliar no enfrentamento contra a tortura psicológica e emocional experimentadas por esses trabalhadores. Para isso, os sindicatos utilizando-se de cartilhas, seminários, passeatas, fóruns de discussões e outros mecanismos que levam ao conhecimento dos trabalhadores informações importantes, como o significado do assédio moral, quais as suas causas e consequências e as formas de combatê-lo. Além disso, os sindicatos procuram fazer chegar ao conhecimento dos trabalhadores informações sobre os casos ajuizados e que obtiveram êxito

na reparação, ainda que parcial, do crime e dos danos sofridos pelos assediados, bem como as punições imputadas aos assediadores. Essas ações não apenas encorajam os trabalhadores e seus representantes legais a procurarem orientação e ajuda dos sindicatos na busca de apurações de denúncias, mas propõem, por meio do diálogo, analisar cada caso, na tentativa de intermediar a busca de soluções entre as partes. Na UFMG caso não seja possível entrar em um consenso, a situação é levada ao Conselho Universitário, órgão máximo deliberativo da universidade, a fim de que sejam tomadas as devidas providências e, caso não seja resolvido, a orientação do sindicato é que a situação seja judicializada. Estas ações fazem parte dos encaminhamentos adotados pelas universidades estudadas por Ferreira.

A autora chama a atenção para a criação de uma legislação responsabilizando tanto os assediadores quanto as empresas que, de forma direta ou indireta, permitem que seus funcionários ou servidores públicos sejam expostos a esse tipo de violência. A autora sugere ações que vão desde demissões ou exonerações dos agentes do assédio moral, quando comprovadas, incluindo reparações financeiras em valores significativos, que deverão ser imputadas a empresas, se comprovada sua omissão.

Miada (2019), chama a atenção para o fato de que os casos envolvendo assédio moral nas instituições públicas não refletem o que é apresentado nos levantamentos dos processos administrativos. Essa realidade corrobora a narrativa de Luise, que diz: “[...] pra não entrar em conflito no ambiente de trabalho, elas preferem ignorar e deixar passar”. Vejamos o que diz Miada (2019):

Não se pode olvidar também que as situações de assédio na Administração Pública Federal tendem a ser muito maiores do que o número de casos registrados, visto que muitas ocorrências sequer chegam a ser denunciadas, mantendo-se a vítima em silêncio, quer pelo desconhecimento do problema, quer pelo receio de possíveis retaliações. Quando o assédio moral é praticado no serviço público, o agente responsável pela conduta pode vir a responder pelos seus atos em sede de processo administrativo disciplinar lato sensu. No que diz respeito à Lei nº 8.112/90, em específico, o assédio moral caracteriza-se como infração disciplinar passível de ser enquadrada em diversos dispositivos do citado regime jurídico, tais como inobservância de deveres funcionais do artigo 116, violação de proibições do artigo 117, podendo, ainda, configurar hipótese de demissão preceituada no artigo 132. É bem verdade que o assédio moral não está expressamente previsto como ilícito disciplinar na Lei nº 8.112/90. Mas isto não configura óbice para sua apuração na seara administrativa, pois, conforme visto, a conduta pode se subsumir a tipos diversos para os quais a lei prevê punição na esfera disciplinar. No que concerne aos empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista, estes se submetem às disposições do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT). Note que o artigo 48310 da CLT, ao elencar um rol de condutas tipicamente relacionadas à prática do assédio, preceitua que, nestes casos, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização (MIADA, 2019, p. 6).

Para Miada (2019), o assédio moral traz graves consequências ao trabalhador, afetando tanto a sua vida pessoal quanto profissional, prejudicando sua autoestima e resultando em desmotivação e perda da capacidade na tomada de decisões. O processo de ridicularização, de vexação, com objetivo de rebaixar repetidamente a vítima, com o decorrer do tempo, compromete tanto a identidade do profissional quanto a sua dignidade, afetando, inclusive, suas relações sociais e afetivas. Tal prática pode causar danos graves e, muitas vezes, irreversíveis à saúde física e psicológica do assediado, podendo evoluir para incapacidade de continuar a trabalhar. Entretanto, os danos não param por aí, a instituição também é prejudicada com essa ação, uma vez que uma redução de produtividade pode ocorrer nas instituições onde vigora essa prática, havendo maior rotatividade de trabalhadores, aumento de acidentes e falhas na execução das atividades, maior número de afastamento para tratamento de saúde, além de exposição negativa do nome da instituição ou do órgão em que o trabalhador está vinculado. Engrossando a lista dos danos apresentados anteriormente, temos que o Estado também é afetado, seja custeando tratamentos médicos, seja arcando com as despesas do pagamento de benefícios sociais ou provenientes de processos administrativos e judiciais. O artigo 1º da Constituição Federal de 1988 preconiza “a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil.” (BRASIL, 2021, n.p). Portanto, a submissão ao assédio moral representa uma afronta ao princípio constitucional defendido na Carta Magna de 1988.

Com a pandemia, os trabalhadores da UFMG passaram a exercer suas atividades remotamente. Diante desse desafio, que implicou, inclusive, em sobrecarga de trabalho, é relevante questionar: como esses trabalhadores atravessaram esse período de restrições envolvendo as relações sociais e inseguranças na área saúde, uma vez que o cenário trazia à tona desafios diários nas relações pessoais, familiares, emocionais e profissionais? A espiritualidade constituiu um diferencial para esses trabalhadores?

3.1 Sobre a coleta e a análise dos dados

Para este estudo, as faculdades analisadas foram as UGs da UFMG que aqui serão chamadas de UG 01 e UG 02, buscando preservar a identidade tanto da faculdade quanto dos servidores que participaram da pesquisa. As duas UGs, juntas, somam aproximadamente 158 servidores e servidoras ocupando o cargo de Técnico Administrativo em Educação.

Acredita-se que foram enviados e-mails, juntamente com os questionários, para aproximadamente 158 TAEs lotados nas UGs escolhidas. Digo cerca de 158 e-mails porque não temos como afirmar que todo esse quantitativo foi de fato encaminhado e nem que todos

os destinatários receberam os e-mails, uma vez que a direção da UG 01 solicitou que o texto de apresentação da pesquisa, assim como o questionário, fosse encaminhado para o e-mail da direção, para que o seu secretário se encarregasse de reencaminhá-lo para os TAEs daquela unidade. Na página da referida unidade, não está disponibilizada a relação dos servidores Técnicos Administrativos e os seus respectivos e-mails institucionais e essa relação também não foi disponibilizada pelo setor de pessoal da referida UG, com a alegação de que essa medida teria como objetivo preservar os contatos dos servidores.

No e-mail encaminhado aos TAEs, eu me identificava como pesquisador e explicava sobre o tema, o objetivo e a importância da pesquisa para a categoria dos TAEs. A universidade, conforme dado extraído na página da UFMG, atualmente a conta com 4.214⁴ servidores Técnicos Administrativos em Educação e, para esta pesquisa, consideramos analisar apenas uma parcela desse quadro de servidores, considerando o espaço de tempo para execução da pesquisa. Entretanto, acreditávamos que haveria um retorno maior de participantes, o que, infelizmente, não aconteceu. Dos possíveis 158 convidados para a primeira etapa, que consistia em responder ao questionário, obtivemos retorno de 14 servidores. Porém, desse quantitativo, foram considerados para a pesquisa 13 servidores uma vez que o primeiro servidor que respondeu ao questionário não estava alocado em nenhuma das UGs selecionadas para a coleta dos dados. Ele respondeu às questões apenas para que pudessemos avaliar se o questionário não apresentava nenhuma inconsistência e/ou erro tanto no preenchimento quanto no envio das respostas. Somente após testado e aprovado, o formulário foi submetido aos demais técnicos administrativos.

Foram necessários o envio de dois e-mails no intervalo de 10 dias, o primeiro convidando-os a participarem da pesquisa e o segundo reforçando o convite anterior, uma vez que, a princípio, não houve muitos retornos. Em 10 dias, havíamos recebido oito formulários preenchidos, após o reenvio do e-mail obtivemos retorno de mais cinco. Mesmo assim, infelizmente, não obtivemos o retorno desejado. A pesquisa tinha como objetivo inicial entrevistar um número maior de servidores e servidoras que relatassem os possíveis casos de assédios morais sofridos na universidade, mas se trata de um assunto delicado e nem todos estão dispostos a mexer nessa ferida.

Dos 13 TAEs que responderam ao questionário, todos, sem exceção, relataram que, em algum momento, no exercício das suas atividades, sofreram algum tipo de situação que pudesse sugerir possíveis casos de assédios ou agressões morais.

⁴ Informação obtida na página da Prorh. Endereço: <https://www.ufmg.br/prorh/>

De posse de todos os formulários de respostas, foi possível constatar que os casos de assédio no interior da instituição são reais. Seguem as perguntas, acompanhadas de suas respectivas respostas, de modo a favorecer uma breve análise de cada uma delas.

Pergunta 01 - Quando perguntado se houve falha na comunicação de instruções de modo a prejudicá-lo(a) na execução de suas tarefas, seis dos 13 técnicos responderam que sim, correspondendo 46,15% dos servidores, representando quase a metade do quadro de participantes.

Pergunta 02 – Cerca de 30,76% dos servidores responderam que houve, por parte da sua chefia ou de colegas de trabalho, alguma retenção de informações essenciais ao seu trabalho para dificultar que ele fosse executado. Isso corresponde a quatro servidores(as). Embora esse número possa parecer pequeno, precisamos nos atentar para o fato de que, dentro da universidade, os dados, de alguma forma, são compartilhados entre os setores; e é comum que um dado específico de determinado setor possa, em algum momento, servir de parâmetro para outro setor ou para a comunidade acadêmica.

Pergunta 03 - 10 dos 13 técnicos consideraram injustas ou até mesmo exageradas as críticas recebidas ao logo da realização de suas atividades ou sobre o esforço despendido para que as tarefas fossem executadas. Isso representa 76,92% dos participantes, sendo, portanto, um percentual extremamente alto. Sobre essa ação, precisamos estar atentos ao fato de que todo trabalho efetuado pelo servidor independentemente da categoria a qual ele faz parte, técnico administrativo ou docente, repercute diretamente no resultado.

Pergunta 04 - Oito TAEs relatam que se sentiram exageradamente supervisionados em suas atividades de trabalho sem que houvesse motivos aparentes. Isso representa 61,53% dos servidores e servidoras que responderam ao questionário. Trata-se de outro ponto em que se obteve um percentual extremamente alto e que, como no caso anterior, pode refletir negativamente no resultado.

Pergunta 05 – Quando perguntados se já se sentiram ridicularizados ou até mesmo humilhados em relação ao trabalho executado, oito dos 13 TAEs responderam que sim. Isso representa 61,53% da amostra. Nesse caso, é de suma importância chamar a atenção para o fato de que estamos falando de uma instituição de ensino superior que forma profissionais para o mercado de trabalho e que prega a democracia, o acolhimento e a igualdade. Portanto, atitudes como essas não deveriam sequer acontecer.

Pergunta 06 – 53,84% dos participantes responderam que tiveram sua presença ignorada na frente dos outros, causando-lhes desconforto tanto para eles(as) quanto para os demais. Isso significa que sete em treze se sentiram ignorados. Quanto ao tema em

questão, seria interessante se tivéssemos a oportunidade conversar melhor com cada um para entender se, de fato, esses episódios foram propositais ou talvez por descuido da outra parte. Caso seja proposital, tais atos precisam ser revistos pelo quadro de servidores e servidoras de todas as categorias, a fim de que essas situações não voltem a ocorrer.

Pergunta 07 - Cinco dos 13 servidores e servidoras responderam que foram tolhidos do direito de expressar seu ponto de vista em determinadas situações. Isso representa 38,46% dos participantes. É preciso entender o contexto que esses fatos ocorreram para não incorrerem em uma análise precipitada e errônea. Porém, caso o motivo seja para ocultar falhas, é importante que se entenda o real objetivo e se ele se justifica.

Pergunta 08 - Três dos 13 participantes, o que representa 23,07% das pessoas que responderam ao questionário, disseram que receberam críticas ou até mesmo questionamentos sobre a sua vida privada no interior da universidade. O que ocorre na vida privada de cada servidor, seja ele técnico administrativo ou docente, desde que não interfira na vida profissional do sujeito, é de interesse único e exclusivo dele(a). Ninguém tem o direito de interferir, a menos que a outra pessoa lhe peça opinião a respeito.

Pergunta 09 - Um) servidor respondeu que sua vida privada já foi motivo de chacota ou comentários constrangedores no ambiente de trabalho. Isso representa 7,69% dos participantes da pesquisa. Assim como na análise da pergunta anterior, o fato de comentar sobre a vida privada dos sujeitos, sem que a pessoa dê permissão ou peça opinião, não só está incorreto, pois caracteriza invasão de privacidade, como também demonstra falta de respeito ao colega. Promover escárnio torna o problema ainda mais grave.

Pergunta 10 – Um servidor respondeu que já houve comentários por parte dos seus superiores hierárquicos ou colegas de trabalho de que ele teria doença mental. Isso representa 7,69% dos participantes da pesquisa. Além de demonstrar total desrespeito com o colega de trabalho esse ato demonstra falta de empatia com o mesmo.

Pergunta 11 - Todos os participantes responderam não ter sido alvo de ridicularização em consequência de alguma incapacidade. Esse dado apresenta certa incoerência em relação à pergunta nº 04, para a qual oito servidores(as) responderam que se sentiram ridicularizados ou até mesmo humilhados em relação ao trabalho executado.

Pergunta 12 – Quatro dos treze servidores e servidoras responderam que já tentaram intimidá-lo/a no ambiente de trabalho, com comportamentos como: gritos; empurrões; invasão do seu espaço de trabalho, impedindo sua passagem; dentre outros.

Isso representa 30,76% dos participantes. Essa, talvez, seja uma das ações mais graves, no meu entendimento, pois em uma universidade que tem como uma das diretrizes o respeito a todos, sem exclusão de gênero, credo, etnia etc, atos de violência, seja ela verbal ou física, não deveriam sequer ser pensados, quanto mais concretizados.

Pergunta 13 – Quando perguntado se o(a) servidor(a) já foi impedido/a de participar de algum evento cuja entrada era livre ou que fossem abordadas questões que o envolvessem, ferindo, inclusive, o seu amplo direito de defesa, um servidor respondeu que sim. Isso representa 7,69% do universo pesquisado. Nesse caso, assim como em outras questões, é importante entender o contexto para que possamos fazer uma análise sem que haja prejuízo de valores.

Pergunta 14 – Quando perguntado se o(a) servidor(a) já foi ridicularizado/a em público por sua chefia ou por colegas de trabalho, cinco responderam que sim, o que representa 38,46% dos participantes da pesquisa. Essa questão também que merece total atenção da universidade, pois vai contra seus princípios de coletivismo, igualdade e solidariedade e, acima de tudo, profissionalismo, pois a instituição é formadora de profissionais para o mercado de trabalho e tem o dever moral de auxiliar, também, no respeito a tudo e a todos(as).

Pergunta 15 – Cinco servidores responderam que já tiveram sua imagem ou reputação difamada em público por sua chefia ou por colegas de trabalho, representando 38,46%. Considerando que um dos termos do Estatuto da UFMG é a formação científica e técnica de profissionais comprometidos com as responsabilidades sociais, surge um questionamento que merece reflexão: essa postura seria condizente com a missão da universidade?

Pergunta 16 – Três servidores(as) responderam que, na instituição, já facilitaram a circulação de calúnias envolvendo a sua pessoa, isso representa 23,07%. Diante dessa resposta, pergunta-se qual o objetivo e quais benefícios uma pessoa teria para promover tal ação? Será que essas pessoas, em algum momento, procuraram se certificar dos fatos para não resultar em danos à imagem da outra pessoa? A ação sugere que provavelmente não o fizeram.

Pergunta 17 – Dois servidores responderam que já tiveram seus gestos, voz ou postura imitados com intuito único e exclusivo de ridicularizá-lo(a). Representando 15,38% dos casos, isso implica em constrangimento e introspecção do sujeito, podendo resultar em isolamento social do assediado.

Pergunta 18 - Seis dos 13 TAEs que responderam que já foram agredidos moralmente quando se encontravam a sós com sua chefia ou com colegas de trabalho. Considerado o tipo de agressão e a gravidade da agressão, o percentual aqui apurado, cerca de 46,15%, é extremamente alto. Assim como a agressão física, a agressão moral deixa sequelas tão fortes quanto, e deve ser erradicada dentro da universidade.

Pergunta 19 – Duas pessoas responderam que já foram alvos de intolerância religiosa no seu ambiente de trabalho. Isso representa 15,38% dos participantes. A universidade, assim como o Estado, é laica, e o respeito à religião deve ser enxergado por todos como uma das portas de entrada para o entendimento da espiritualidade. Cada indivíduo segue a religião em que ele(a) se reconhece melhor e deve ser respeitado por todos e todas. As pessoas permanecem nessa ou naquela religião porque se sentem, de alguma forma, bem acolhidas e reconfortadas. Existem pessoas que não praticam nenhuma religião e se sentem bem assim. Dessa forma, podemos concluir que não é necessariamente a religião que definirá o ser humano, mas suas ações, sua ética, sua forma de lidar com a vida, consigo mesmo e com os outros.

Pergunta 20 – Uma servidora respondeu que já foi vítima de ações obscenas ou degradantes que tendessem para cunho sexual na instituição, isso representa 7,69% dos TAEs que responderam ao questionário. Esse fato é de extrema gravidade e completamente inadmissível, merecendo ser apurado com total rigor, de modo que o agressor seja punido para não abrir precedentes para que novos casos venham a ocorrer no interior da instituição.

Pergunta 21 – 23,07% dos participantes, ou seja, três servidoras responderam que já sofreram comentários desconcertantes envolvendo seus atributos físicos. Assédio sexual também é crime e, assim como ocorre no caso de assédio moral, deve ser repugnado, denunciado e seus agressores punidos.

Pergunta 22 – Quando perguntado se, em algum momento, os assédios perturbaram o desenvolvimento do seu trabalho tanto de forma qualitativa quanto quantitativamente, 92,30%, ou seja, 12 dos 13 participantes da pesquisa inicial relataram que já se sentiram prejudicados nesse sentido e que, para amenizar as consequências psicológicas, buscaram apoio em familiares, parentes, colegas de trabalho, sindicato, psicólogos, advogados, religião e espiritualidade.

Pergunta 23 – Quando perguntado se, durante esses enfrentamentos o(a), assediado(a) chegou a conversar com alguém sobre o(s) ocorrido(s), 12 participantes sim. Isso representa 92,30% da amostra. Como dito anteriormente, o assédio deixa marcas,

muitas delas difíceis de cicatrizar. Somente quem vivenciou ou vivencia tal agressão consegue, talvez, dimensionar o tamanho da dor que esse tipo de violência provoca e das consequências para a saúde mental e física do sujeito.

Pergunta 24 – Outro fator que chamou atenção é que apenas quatro dos 13 servidores e servidoras procuraram seus supervisores ou órgãos superiores para denunciar os casos. Desses, apenas uma servidora relatou que foi tomada alguma providência, mudando-a de setor; duas responderam que nada foi feito e uma respondeu que, um dos casos de assédio (o que nos leva a crer que houve incidência de mais casos de assédios envolvendo essa servidora), foi tão grave que a assediada precisou recorrer à sua chefia imediata, à direção da faculdade, à Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), ao Sindicato e ao advogado.

Pergunta 25 – Outro fator que é de extrema importância pontuar diz respeito ao fato de as pessoas assediadas receberem algum apoio por parte de seus colegas de trabalho. 92,30%, ou seja, 12 dos 13 participantes responderam que receberam apoio. Isso mostra a solidariedade entre os pares no ambiente de trabalho.

Pergunta 26 – 10 TAEs, o que representa 76,92% da amostra, responderam que, após os assédios sofridos, desenvolveram algum sintoma psicossomático. Quando lhes perguntado por quanto tempo duraram esses sintomas, as respostas variaram de dois meses à data de realização desta pesquisa (2023). Uma servidora disse que, em algum nível, ainda apresenta sintomas; outra diz ter sentido os sintomas por cerca de seis meses; outra afirma que os sintomas duraram cerca de quatro meses; outra servidora, por sua vez, diz que os sintomas duraram mais de dois anos; outra servidora, cuja seqüela foi uma das mais graves, pois teve perda parcial da visão em decorrência da ansiedade gerada pelos assédios sofridos, traz consigo as seqüelas até os dias atuais; outra servidora diz que os sintomas duraram cerca de seis anos; outro servidor diz que os sintomas relacionados aos abusos sofridos duraram dois anos; outra diz ter sentido depressão leve por anos; outra técnica diz ter tido os sintomas por três meses; enquanto outra participante ficou confusa e questionou a qual assédio a questão se referia, pois, se fosse contar a partir do primeiro assédio sofrido, avalia que os sintomas persistem há mais de 27 anos.

Como dito anteriormente, as marcas deixadas nas vítimas desse tipo de agressão são profundas e deixam seqüelas, muitas delas irreversíveis. Portanto, é de fundamental importância que a universidade, juntamente com os sindicatos, promova regularmente campanhas de conscientização mais efetivas e não anualmente como ocorre desde 2013 na semana de saúde mental, eventos aos quais comparecem, na maioria das vezes, as pessoas assediadas e um ou outro que se interessa pelo tema na busca de compreendê-lo e evitar sua

prática, tendo em vista as consequências que podem surgir tanto para o assediador quanto para o assediado. Acredito que muitos que se acham no direito de assediar moralmente alguém não se interessarão por participar desses eventos, porque já sabem que estão cometendo crime e isso pouco importa para eles. É necessário promover campanhas de forma maciça, distribuindo panfletos, enviando e-mails, realizando seminários e palestras mais frequentes, abrindo pautas em todas as reuniões de colegiados, congregações etc. Enfim, é preciso fazer com que as pessoas que cometem esse tipo de agressão, caso persistam no crime, o façam de forma consciente e, portanto, assumam as consequências dos seus atos.

Pergunta 27 – Quando perguntados como eles(as) reagiram ou estão reagindo ao assédio, as respostas foram:

- a) Na época, apenas desabafei com familiares, parentes, amigos, colegas, psicólogo, até que a situação ficou insustentável e fui relatar com o RH, mas falei só da sobrecarga de trabalho e não da conduta do assediador. De todo modo, na hora a questão veio à tona, enquanto a faculdade lidava com a minha demanda;
- b) solicitei a mudança de setor e procurei tratamento psicoterápico;
- c) eu fiquei desmotivada e agressiva perante aquelas que tentaram me intimidar;
- d) silêncio;
- e) os assédios ocorreram quando eu estava lotada na área de saúde, e eu pedi remoção para a UFMG;
- f) superei. A colega causadora já se aposentou;
- g) ficando amuado e duvidando da minha capacidade e dos meus valores;
- h) uma vez, solicitando licença para tratamento de saúde, outras, mudando de setor;
- i) hoje trabalho com a temática para ajudar outras pessoas a passarem por isso e saberem como evitar e denunciar e para que saibam que não estão sozinhas.

Pergunta 28 - 46,15% dos servidores e servidoras que participaram da etapa inicial da pesquisa, ou seja, seis dos 13 participantes conseguiram encontrar na espiritualidade suporte para minimizar os efeitos negativos dessa agressão. Trata-se de um indicador da necessidade de um melhor entendimento relativo à dimensão espiritual no ser humano.

Após discorrer sobre as repostas obtidas através dos questionários e realizar uma análise preliminar dos fatos, considerando os percentuais de cada uma, passamos para a próxima etapa da pesquisa, que consistiu na seleção dos servidores e servidoras que seriam convidados(as) a participarem das entrevistas. Optamos por utilizar a entrevista com roteiro semiestruturado como uma das ferramentas disponíveis e que melhor se adequaria ao objetivo proposto por esta etapa da pesquisa.

Diante da impossibilidade de entrevistarmos os 13 servidores que responderam às perguntas do questionário, por não haver tempo hábil para isso, utilizei como critério de seleção para as entrevistas os questionários que apresentaram maior número de respostas que poderiam se enquadrar nas categorias de análise correspondentes aos objetivos desta pesquisa, ou seja, aquelas que apontassem para as possibilidades de construção educacional à luz da dimensão da espiritualidade, em busca de um equilíbrio das relações sociais no ambiente de trabalho. Assim, nosso olhar também se dirige para dados relativos a questões ligadas à saúde mental e física dos entrevistados, ou seja, as dimensões físicas, as dos sentidos e a emocional dos sujeitos (RÖHR, 2013).

Dessa forma, selecionamos cinco servidores e servidoras para participarem da segunda etapa da pesquisa, que foi a entrevista. A escolha destes cinco TAEs foi feita com base na quantidade de respostas afirmativas para os casos de assédio, tendo em vista a gravidade dessas ações e as sequelas deixadas em suas vítimas. Dos(as) cinco servidores(as) escolhidos(as), quatro são do sexo feminino e um do sexo masculino e estão alocados(as) nas Unidades Gestoras da seguinte forma: dois servidores(as) estão alocados(as) na UG 01 e três servidoras estão alocados(as) na UG 02.

Na UG 01, tivemos a participação da servidora Luise e do servidor Boris e, na UG 02, tivemos a participação das servidoras Marceline, Heloísa e Luana.

Os(as) cinco servidores(as) selecionados(as) para a segunda etapa concordaram de imediato em participar da entrevista. Ocorreram alguns pequenos contratemplos na conciliação das agendas, devido às demandas de trabalho e também pessoais, mas isso não impossibilitou a realização das entrevistas.

Para facilitar os deslocamentos, uma vez que todas as entrevistas ocorreram durante o período de trabalho dos(as) servidor(as), elas aconteceram dentro da própria universidade. Algumas entrevistas foram realizadas no próprio setor de trabalho dos(as) servidores(as), uma vez que se encontravam sozinhos(as) no momento e, quando isso não foi possível, elas ocorreram em outra sala da UG que se encontra vazia ou em um dos corredores da unidade com baixíssimo fluxo de pessoas transitando.

Após assinarem o TCLE, como determina a Resolução 466/2012 (CNS, 2012), que preza pela proteção aos participantes das pesquisas científicas que envolverem seres humanos, iniciamos as entrevistas utilizando o recurso tecnológico de gravação para posterior transcrição e análise. Obedecendo à resolução 466/2012 e objetivando resguardar a identidade dos servidores e servidoras, atribui aos participantes nomes fictícios que foram extraídos da

internet e que significam “guerreiros” ou “guerreiras”, imprimindo força, poder e coragem, o que, a meu ver, representa seus atores.

O roteiro inicial de perguntas para as entrevistas foi formado por cinco questões diretamente relacionadas ao assédio moral. Para isso, dividimos a entrevista em dois momentos. No primeiro momento, buscamos identificar o grau de conhecimento dos(as) entrevistados e entrevistadas sobre o assédio moral. Dessa forma, solicitei que os(as) mesmos(as) dissessem o que eles(as) entendem por assédio moral e fiz perguntas relacionadas ao tema e que giraram em torno das questões que compunham o questionário, de modo que pudessem discorrer de forma mais detalhada sobre o assunto. As entrevistas seguiram a seguinte ordem primária:

- a) compreensão sobre o assédio moral: o que caracteriza assédio moral no ambiente de trabalho para o entrevistado(a);
- b) se ele(a) já foi obrigado(a) executar tarefas que faziam com que se sentisse humilhado(a), pouco valorizado(a);
- c) se, em algum momento, ele(a) se sentiu excluído(a) por não lhe atribuírem tarefas que, em tese, seriam pertinentes à sua função;
- d) se ele(a) recorda de algum(uns) momento(s) em que foi solicitado que executasse trabalhos urgentes apenas com o intuito de pressioná-lo(a), quando, na verdade, os trabalhos não demandavam urgência;
- e) se ele(a), em algum momento, se sentiu inferiorizado(a) ao receber tarefas muito inferiores ou que fugissem à sua competência profissional ou se já lhe foram delegadas tarefas que exigissem conhecimento técnico superior às suas competências profissionais.

Já no segundo momento da entrevista, algumas perguntas feitas eram comuns a todos(as) os(as) entrevistados(as), uma vez que, valendo-me de algumas perguntas contidas no questionário, procurei aprofundar algumas questões. Outras perguntas, porém, eram formuladas com base nas respostas dos(as) entrevistados e entrevistadas, ocorrendo de forma aleatória e não sendo feitas a todos(as) os(as) participantes. Nessa etapa, foram abordadas questões envolvendo assédio moral, relação social e espiritualidade. Como se segue:

- a) se, em algum momento, ele(a) se sentiu prejudicado intencionalmente ao receber instruções confusas, de forma a parecer que foi intencional, para dificultar o processo;
- b) se houve, por parte de sua chefia ou de algum colega, retenção de informação essencial ao seu trabalho para dificultar que ele fosse executado;
- c) se ele(a) já recebeu crítica que considerasse injusta ou até mesmo exagerada sobre

- seu trabalho e/ou sobre o esforço despendido para executá-lo;
- d) se ele(a) já se sentiu exageradamente supervisionado(a) em suas atividades de trabalho, sem que houvesse algum motivo;
 - e) se ele(a) vivenciou ou soube de casos de exagero de supervisão durante o período da pandemia;
 - f) se a sua presença já foi ignorada por colegas de trabalho ou pela chefia na frente de outras pessoas, causando desconforto;
 - g) se ele(a) já foi tolhido(a) do direito de expressar seu ponto de vista;
 - h) se ele(a) já recebeu críticas ou questionamentos sobre a sua vida particular;
 - i) se já foi questionado por seus colegas de trabalho ou pela sua chefia se ele(a) tinha algum problema mental;
 - j) se já tentaram intimidá-lo(a) com gritos, empurrões etc, no ambiente de trabalho;
 - k) se ele(a) já foi ridicularizado em público pela sua chefia ou por algum colega de trabalho;
 - l) se ele(a) já teve a sua imagem ou reputação difamada em público pela sua chefia ou por algum colega de trabalho;
 - m) se ele(a) já foi moralmente agredido quando estava a sós com a sua chefia;
 - n) se ele(a) achava que, em algum momento, os assédios o(a) prejudicaram tanto qualitativamente quanto quantitativamente na execução das suas atividades;
 - o) se, durante os episódios de assédio, ele(a) chegou a procurar algum tipo de ajuda;
 - p) se os episódios de assédios sofridos deixaram sequelas;
 - q) se, durante os episódios de assédio, ele(a) recebeu apoio dos seus colegas de trabalho;
 - r) se ele(a) chegou a sentir algum sintoma psicossomático após os episódios de assédio;
 - s) durante quanto tempo durou o assédio e também os sintomas psicossomáticos;
 - t) como ele(a) reagiu aos assédios;
 - u) se ele(a) conseguiu encontrar suporte emocional na espiritualidade para minimizar os efeitos negativos dos desgastes ocasionados pelos enfrentamentos com o assediador;
 - v) que ele(a) fez para trabalhar a espiritualidade;

Nos dois momentos das entrevistas, as perguntas, bem como as respostas, foram inseridas ao longo da pesquisa em diálogos com outros pesquisadores ou a partir do tópico intitulado *Relatos de servidores sobre as suas experiências*.

3.2 Relatos de servidores sobre as suas experiências

Buscando elementos que pudessem fomentar esta pesquisa, entrevistamos servidores e servidoras da UFMG que afirmaram terem sido vítimas de assédio moral. Foi possível constatar, a partir das narrativas desses sujeitos que, em vários episódios, a teoria, infelizmente, corporificou-se na história e na vida desses trabalhadores.

3.2.1 Marceline e a tecnologia nos tempos de pandemia

Marceline afirma não ter se sentido humilhada ou pouco valorizada na instituição, porém alega ter se sentido excluída por não terem lhe atribuído tarefas que seriam pertinentes a sua função. Ela relata a sua experiência da seguinte forma:

[...] eu entrei como técnica, como secretária de um programa de pós-graduação, e eu desempenhei essa função por mais ou menos dois anos, dois anos e meio, antes de mudar a chefia. Nesses dois anos e meio, a gente passou por muita coisa, vivenciamos uma pandemia, e as minhas atribuições no cargo eram muito abrangentes. Então, como é comum a gente ver, o secretário tomava partido de muita coisa, tinha que ser muito proativo pra resolver bastante coisa, era um só, eu trabalhava sozinha. Então, eu desempenhava diversas funções de caráter administrativo obviamente, mas de maneira a otimizar o trabalho e a melhorar o atendimento aos alunos. Quando mudou a chefia, essa chefia imediata me perguntava alguma coisa e perguntava de acordo com a minha experiência o que eu achava que a gente devia fazer. Ao mesmo tempo em que tinha esse tipo de atitude, tinha uma atitude de falar 'olha, a partir de agora, você não faça isso mais sem a nossa autorização, sem a minha autorização'. Então, nesse sentido, eu me senti tolhida de coisas cotidianas que eu estava acostumada a fazer. Para enviar, às vezes, um simples e-mail, eu tinha que pedir uma autorização, tinha que verificar se era aquilo mesmo. Aí eu comecei a me sentir cerceada, comecei a me sentir vigiada. Como se o que eu tivesse desempenhado nos dois anos e meio anteriores, que funcionou muito bem com a chefia anterior, era como se aquilo tudo não tivesse valor, sabe? Como se todo o conhecimento, todo aprendizado que eu coloquei em prática não fosse legítimo, acho que essa é a palavra, deslegitimado. Senti que o meu conhecimento, o meu aprendizado e trabalho que eu desempenhava, de uma hora pra outra, deixou de ser legítimo. (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

A servidora afirma que esse episódio passou a ocorrer logo após o retorno dos servidores para execução das suas tarefas de forma presencial na universidade, após o controle da COVID-19. Segundo ela relata, os fluxos e rotinas de trabalho estabelecidos funcionavam muito bem com a sua chefia anterior. Ela acrescenta que havia certa solidariedade, pois todos se ajudavam e que, após o retorno e com a troca da chefia, as relações também mudaram.

Perguntei à servidora se a nova chefia possuía conhecimento técnico para a execução do serviço, e a servidora respondeu:

[...] até onde eu sei, não. E prova disso é que, já com essa situação desagradável em curso, que foi a questão que eu identifiquei como assédio, mesmo assim a chefia imediata não sabia o que fazer. Então, as demandas surgiam e, até o último momento, que a situação teve um desfecho, que foi a minha mudança de setor, até o último momento, a chefia precisava recorrer a mim para resolver as questões. Então, assim, ela não tinha conhecimento. (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

Ao ser perguntado se a servidora recordava de algum momento em que lhe foi solicitado que executasse trabalhos urgentes apenas com intuito de pressioná-la, quando, na verdade, as tarefas não demandavam urgência, ela responde:

Sim, teve um episódio de um trabalho de cadastro externo, que era algo nesse sentido, o prazo, no nosso caso, no caso do programa específico, tínhamos que enviar determinadas informações até sei lá, o mês de maio, e nós estávamos no mês de março isso já foi numa época em que as relações já estavam bastante atribuladas, que a coisa já não estava indo bem. Ainda teve uma outra questão que foi assim, tinha isso pra ser feito e aí, como as coisas chegavam no e-mail da secretaria, eu repassei pra ciência da coordenação, da chefia imediata, eu repassei, então tinham ciência, eu segui, toquei a vida, continuei com a rotina de trabalho etc. Aí chegando, sei lá, tinha um prazo que era pra uma dessas fases, mas que a gente não precisava fazer, é igual eu te falei, a gente precisava entregar em maio, se não me engano, e aí, num belo dia, uma das pessoas, eram duas, mas as ações eram muito sincrônicas, então vou chamar tudo de chefia imediata, a chefia imediata direcionou a mim falando que queria a tarefa pronta até aquele dia. Você perguntou do prazo de não ter uma urgência verdadeira, eu senti que foi uma coisa assim... ah, eu vou deixar, deixar, deixar. Eu não fui avisada, não fui lembrada, não que eu precisasse ser lembrada porque eu estava ciente do prazo, mas foi meio que assim, ah, eu vou deixar pra lá, eu vou deixar ela esquecer e aí, no dia que eu quiser, eu chego e falo assim, ó, eu quero pra hoje. Então, eu tive que parar as outras coisas, eu trabalhando sozinha, muito serviço, muita coisa, tive que parar o que eu estava fazendo. Então, eu senti que essa coisa do deixar, deixar, deixar e cobrar pra aquele dia, foi uma coisa de caso pensado, pra desestabilizar. Acho que a palavra é essa, pra desestabilizar, pra falar, tá vendo? Ah lá te peguei, algo assim, sabe? Pra mim foi, com clareza, uma coisa nesse sentido (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

Quando ocorrem críticas construtivas visando melhorias tanto no trabalho quanto nas relações sociais estas sempre serão bem-vindas, pois nos impulsionam a uma melhoria tanto como seres humanos quanto como profissionais. Em se tratando de ambiente de trabalho, é necessário manter atenção redobrada para que uma crítica feita não seja depreciativa, pois, além de impactar as relações sociais, ela pode impactar a execução dos trabalhos. Ao perguntarmos à servidora se ela, em algum momento, recebeu críticas que considerou injustas ou até mesmo exageradas sobre o seu trabalho e sobre o esforço despendido para executá-lo, a resposta foi afirmativa. Segundo ela,

[...] foi em mais de um episódio, mas eu vou relatar um que foi, digamos, o estopim

da coisa toda. Eu tinha um determinado procedimento que era um processo muito importante pro programa, e eu havia desempenhado no ano anterior ao que eu entrei, de determinada forma, deu super certo, a coisa caminhou, houve o atendimento certinho, a gente conseguiu fazer o que tinha que fazer, cumprimos os prazos de cima, vou chamar assim os prazos institucionais. Enfim, deu tudo certo. Quando veio a mudança de chefia imediata, ali nas negociações de como é que ia ser feito, manteve-se o procedimento que eu tinha adotado, que eu tinha criado, inclusive uma planilha, um procedimento que eu criei pra fazer naquele ano. Aí eu segui do jeito que eu tinha feito e a chefia imediata acabou não concordando com uma das coisas que eu fiz, mas, como era um prazo já muito curto, que a gente recebia a orientação de cima, da matriz, porque o curso, a sede não era aqui na UFMG, a gente recebeu uma informação da matriz, a gente dependia dessa informação para a etapa seguinte e iniciei essa etapa e dei prazo para envio da documentação. [...] E, nesse período aí, era o feriado de Carnaval, ou seja, as pessoas que iam mandar os documentos, eu contei mais ou menos com o período de Carnaval para facilitar, já que a documentação era extensa e dei prazo fatal, o último prazo. Avisei que a reunião seria na quinta feira após o Carnaval e estava tudo certo. Quando foi na segunda feira de carnaval, a chefia imediata começou a me mandar vários áudios pelo Whatsapp, o uso do Whatsapp foi uma peça chave nessa questão, porque o uso do whatsapp foi muito abusivo e a pessoa me mandou vários áudios me xingando, me criticando, criticando o procedimento que eu tinha adotado. Falando que era amadorismo, falando que eu teria que trabalhar no feriado, que sabia que era feriado, que tinha consciência que era feriado, mas que eu teria que trabalhar porque eu errei, porque eu fiz errado. Ela me mandou vários áudios, muito exaltada, me criticando, chamando de amadorismo exatamente o procedimento que havia sido adotado no ano que tinha dado certo e que ela sabia que tinha sido feito desse jeito. Aí, pegando um detalhe, que era de um formulário que ele tinha que ser do jeito A e não do jeito B, nisto já exigindo que eu trabalhasse, que eu modificasse o formulário e enviasse de novo. (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

A servidora se sentiu invadida em sua privacidade enquanto confraternizava com seus familiares no sítio dos seus pais, em um feriado prolongado de carnaval. A situação a deixou abalada emocional e psicologicamente. Essa violência direcionada à servidora afetou toda a família, que estava com ela e presenciou a situação. Após esse episódio lastimável, o passeio, que deveria ser para descontração e harmonia familiar, tornou-se um pesadelo para todos que ali estavam, a ponto de acabar com o feriado da família, pois não havia mais condições para que o grupo ficasse no local até a data programada, como relata a servidora:

Essa situação foi muito complicada porque, primeiro que, pelo contexto em si, me pegou de surpresa, no meio do feriado de Carnaval. Eu não estava em Belo Horizonte, eu estava numa chácara dos meus pais, na roça, e, por muita sorte, digamos assim, por acaso, eu estava com o meu computador. Então, a partir daí eu já comecei a trabalhar. Eu obedeci e fiz o que ela me disse pra fazer, refiz o meu trabalho. Só que aquilo teve um impacto muito grande, porque eu estava num contexto de feriado, de lazer, com a minha família reunida, em outro local, num contexto que era pra ser de lazer, de festa, era o último feriado que eu tinha antes de iniciar o meu mestrado. O meu mestrado também foi um ponto que eu não sei se eu falei no questionário, mas ele foi um ponto que fez parte da situação toda, então assim, era o último feriado que eu tinha. Eu tinha reservado, tinha feito planos pra esse feriado e, a partir daí, acabou com o feriado, não só meu, mas da minha família, de quem estava lá em casa. A partir daí, eu não conseguia mais aproveitar mesmo, fui trabalhar, fiz o que eu tinha que fazer, mas numa crise de choro, numa crise de ansiedade, não consegui mais relaxar. Aí a gente veio embora porque não tinha mais

clima. Isso foi segunda-feira depois do almoço, nós íamos ficar lá até quarta, pra voltar e trabalhar na quinta normalmente. Então, assim, acabou com o feriado da família. A partir daí, nos dias subsequentes, eu quase não conseguia parar de chorar, eu não conseguia comer. Eu realmente adoeci. Nesses dias, foi muito difícil e aí meio que foi o estopim pra uma situação que já vinha de formas mais sutis, mas que eu não tinha, às vezes, me dado conta. Aí, nesse dia, foi o estopim. Foi a partir disso que eu decidi levar essa questão até o Departamento de Recursos Humanos da unidade (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

Esse episódio fez com que a servidora se sentisse moralmente agredida, mesmo que a agressão tenha ocorrido por meio de um aplicativo de mensagens e não pessoalmente.

Diante da grave situação, após ouvir atentamente o relato angustiado da servidora, a outra questão me chamou a atenção foi o fato de o contato ter sido feito por mensagens de áudios de telefone e em pleno feriado de Carnaval, quando a servidora gozava do seu direito de descanso. Então, perguntei se o aparelho de celular em questão seria institucional ou pessoal, e ela respondeu que o aparelho era pessoal. Embora a ação seja injustificável, dados a forma e os meios utilizados para a abordagem, violando o direito de descanso da servidora, tornou-se ainda mais grave por se tratar de um aparelho de telefone pessoal.

A servidora complementa, dizendo que esse foi o episódio mais grave, mas que não foi o único.

Esse contato foi só o pior deles, mas o uso do WhatsApp de maneira geral, embora tenha sido uma coisa de comum acordo no início, eu acho que passou a ser abusivo. Com o passar do tempo, ainda que pensava: ah não, está respeitando, está de oito até cinco horas, mas eu acho que dependendo da quantidade. No dia a dia, por exemplo, eu quase que ficava por conta do WhatsApp. Inclusive isso perdurou até quase que, até pouco tempo atrás, mesmo com a mudança de setor. O telefone apitava, eu já estremezia, era uma relação assim instintiva, ansiedade porque o uso do WhatsApp eu acho que ultrapassou os limites do aceitável pra uma relação de trabalho. (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

Ao ser perguntado à servidora se ela tinha concordado com o uso do WhatsApp para tratar de assuntos referentes ao trabalho, mesmo utilizando seu aparelho de telefone pessoal e se, em algum momento, ela sentiu que esses episódios de cobranças excessivas, de supervisão acima do normal, tinham o intuito vigiar se realmente ela estava fazendo as suas atividades, a servidora respondeu que sim, conforme relato abaixo:

Eu me senti vigiada por dois aspectos, um deles foi a questão do e-mail que, a partir dessa situação do Carnaval, a chefia imediata exigiu que todo e qualquer email que eu enviasse passasse primeiramente pelo crivo da chefia imediata. [...] Então, até as palavras que eu utilizava no e-mail eu passei a ficar com medo, com medo de ter algum problema. É a sensação de tudo que você está fazendo, as palavras que você usa no teor do e-mail, as informações que você passa ou não e também porque passaram a fazer isso, geralmente, nas manhãs, tinha umas coisas assim: o que você

está fazendo hoje? É até difícil falar. Se você me perguntar agora o que eu estou fazendo hoje no meu setor, nossa, a gente faz milhões de coisas ao mesmo tempo, então, assim, se a sua chefia imediata se direcionar a você todas as manhãs pra perguntar o que você vai fazer hoje? Qual é a sua programação (parece coisa de empresa privada, né)? Eu quero saber o que exatamente você está fazendo agora. Além do estresse todo que isso causa, ainda atrapalha muito o andamento do trabalho, porque você gasta tempo, um tempo que é precioso que você gasta explicando por que você está fazendo aquilo naquele exato momento. Nesse sentido sim, eu me senti vigiada exageradamente (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

A servidora complementa,

[...] aí passa a ter questionamentos do porque você está fazendo isso e não aquilo nesse momento. Então, é extremamente desgastante você ter que se explicar, explicar a sua rotina, explicar porque que você escolheu finalizar aquela tarefa. Às vezes, é por motivo prático, eu quero finalizar isso aqui porque já está em andamento antes de começar a próxima ou eu quero aproveitar esse período que não tem atendimento externo pra fazer determinada coisa que exige uma concentração maior. Nesse sentido. Eu preciso entregar isso aqui hoje, então eu vou fazer isso aqui hoje e não outro, mas aí foi meio que uma bola de neve, que foi crescendo, essa sensação de vigilância mesmo (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

A servidora relata que toda essa tensão, que se iniciou com o episódio no período de Carnaval e que causou um desgaste nas relações sociais e profissionais, foi se estendendo ao longo da convivência e que algumas atitudes da sua chefia a deixavam confusa. Isso porque, embora o ocorrido no feriado fosse exatamente uma crítica pesada sobre o seu trabalho, a sua opinião ainda era consultada, mesmo que não fosse para ser utilizada.

[...] eu tinha muito essa sensação, e isso deixa a gente muito confusa porque, ao mesmo tempo com essa situação que foi mais grave, a mesma pessoa te fala: o que você acha? As palavras exatas foram essas: “De acordo com a sua experiência, o que você acha que podemos fazer?” Então, de um lado a pessoa sabe, pede a sua opinião e reconhece que a sua experiência vale em alguns aspectos e em outros aspectos como a questão do Carnaval, por exemplo, a sua experiência não é legítima, ela não vale. Aí cria na gente uma ansiedade. O que vai valer? O que é legítimo e o que não é, então? A gente começa a se questionar (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023)

Quando perguntada se ela já teve a sua imagem ou reputação difamada em público pela sua chefia ou colega de trabalho, ela disse que não, mas que isso já teria ocorrido em reuniões fechadas.

Em público não, mas eu sei que em reuniões com grupos de professores, eu sei que chegou até mim que determinadas coisas foram contadas e foram contadas com a versão deles. Quem contou o fez de uma forma que me desfavorecia. Não me foi dada oportunidade de contar o meu lado. Mas em público não, nunca aconteceu. (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

Todo tipo de violência, seja ela física ou psicológica, tende a deixar marcas e causar desestabilidade no ser humano. Com base nisso, foi perguntado à servidora se, em algum momento, esses assédios perturbaram o desenvolvimento do seu trabalho, tanto de forma qualitativa quanto quantitativamente. Ela respondeu:

Totalmente. Nos dias da semana que seguiram desde esse episódio eu já não estava muito bem, já tinha acontecido uma outra coisa em questão do meu mestrado, mas totalmente... eu adoeci. Porque juntou isso, aí eu entrei em uma crise mesmo, por mais que eu tentasse, eu tive que me esforçar muito pra manter a cabeça no lugar, mas foi muito devastador pra mim. Foi muito devastador. Porque eu me questioneei totalmente, foi algo assim, eu não sei nem explicar, mas foi muito difícil, foi muito doloroso, foi muito injusto, a forma como foi feita parece que se intensificou também porque me pegou em um momento de lazer, um momento que era pra ser de descanso, envolveu a minha família inteira. Então, à medida em que eu ouvia os áudios, porque foram vários, se não me engano foram oito áudios, à medida em que eu os ouvia, e outra coisa, como eu estava em lugar pequeno, com muita gente, então, outras pessoas acabaram ouvindo também e me viram ficar desestabilizada, porque eu fiquei totalmente desestabilizada, tive crises de choro. Foi horrível. Eu fiquei sem conseguir dormir, fiquei sem conseguir comer. Tanto é que nos dias que se sucederam chegou num ponto que meu marido, as pessoas que conviviam comigo, a minha mãe também, mas principalmente o meu marido, que me via tendo as crises de choro, passando as noites em claro, ele me deu um ultimato, ele disse: “Olha, você vai ter que procurar uma ajuda profissional de um médico, de um psicólogo, porque desse jeito não dá pra ficar”. Porque realmente eu não conseguia, não conseguia comer, não conseguia dormir, eu fiquei em frangalhos. Foi horrível e é lógico que isso ia atrapalhar, né? Então, ter o contato com as pessoas envolvidas logo após o episódio, imediatamente depois e mesmo com o passar dos dias, foi muito complicado. Essa dinâmica toda de ter contato com as pessoas foi extremamente desgastante. Eu me esforcei muito pra manter a minha rotina de trabalho menos afetada possível, mas te falar que não foi afetada é mentira porque não tem como (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

Quando perguntado se a servidora recebeu algum apoio por parte dos colegas de trabalho para enfrentar esse processo abusivo, a resposta foi afirmativa. Embora ela trabalhasse sozinha no setor, o apoio veio de colegas de setores correlatos e, nas palavras dela, isso foi de fundamental importância.

A servidora relata que, além das crises de choro e da falta de apetite, que ela chegou a sentir alguns sintomas psicossomáticos após os episódios de assédio e que precisou de acompanhamento psicológico. Segundo ela,

Nossa, foi horrível, foi horrível, não sei se eu cheguei a ter talvez uma depressão, mas essa coisa de crise de pânico, de ansiedade eu tive sim, por muito tempo, inclusive depois. Inclusive, eu acho que até hoje eu tenho, eu acho que está relacionado ainda, acho que, por mais que o tempo tenha passado, isso já tem mais de um ano, eu estou em setor diferente, estou muito feliz trabalhando no setor atual, mas ainda assim, lá no fundinho tem uma questão que ainda dói, que ainda não teve uma cura cem por cento. Mas eu tive acompanhamento, hoje eu não estou fazendo mais, mas, no período que isso sucedeu, eu tive acompanhamento, foi com psicólogo (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

Ao enfrentarmos situações de violência como o assédio moral, que nos pega despreparados, é comum que isso nos desestruture psicologicamente, emocionalmente e, dependendo do impacto da agressão, também fisicamente, podendo causar dor psicológica capaz de se fazer sentir no próprio corpo físico. Diante desse despreparo, desse ato que, para o assediado, parece ser repentino, mas que, para o assediador, pode ter sido premeditado, é comum que surjam inúmeros questionamentos, colocando em dúvida, inclusive, a nossa capacidade e competência. Pensando nisso, perguntei à servidora como ela reagiu aos assédios na época. Sua resposta revela uma sensação de impotência e está alinhada à maioria dos casos das vítimas de assédio moral, tendo em vista estudos diversos sobre o tema.

A primeira reação é a reação que eu acho que a maioria das pessoas tem, que é desmoronar. Eu desmoronei. Nos primeiros dias, foi muito complicado, o apoio da família foi fundamental, dos amigos etc. Prossegui as atividades, mas, assim, muito com aquela sensação de irrealidade, de tá se arrastando, de querer se esconder em algum lugar e ficar, aí, logo depois, eu vi a necessidade, vi que realmente tinha sido uma coisa muito grave e a reação foi de levar ao Departamento de Recursos Humanos da unidade. Aí, vi que realmente tinha ultrapassado todos os limites. Como eu te disse, houve algumas atitudes aqui e ali antes disso, mas isso aí foi o que me fez decidir levar isso pra uma autoridade, pra quem cuida desses casos que foi o RH e também foi o que me fez decidir sair, que aí eu coloquei na cabeça que eu não ficaria mais no setor.

A gente se culpa. Eu também, num primeiro momento, e até depois, eu também me culpava muito. Então, por mais que eu tenha consciência de que realmente foi um assédio, que realmente foi uma coisa que extrapolou todos os limites, eu também me culpava não disso aí, mas inconscientemente, acho que cada um reage de uma forma, mas acho que, inconscientemente, eu questioneei algumas coisas minhas, igual, por exemplo, eu cometi um erro uma vez de coisa do serviço, de um e-mail que deveria ter sido mandado e não foi, umas coisas assim, nada que se possa dizer, ah, está tudo perdido. Erros funcionais, equívocos que acho que todo mundo está sujeito porque todo mundo está aprendendo, eu comecei a pensar nessas coisas e, inconscientemente, eu meio que me culpava, pensando assim, ah não, mas eu também errei. Só que não tem nada a ver, o que eu me dei conta principalmente depois de conversar com o RH foi isso, o erro funcional, tipo, ah eu abri um processo errado, enviei e-mail pra pessoa errada, esqueci de fazer qualquer coisa, isso aí, por mais grave que seja, que não pode passar, somos todos humanos e todo mundo está sujeito. Mas o que eu sofri foi uma coisa que extrapolou a questão funcional (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

Como pode ser observado no relato da servidora, os transtornos psicossomáticos ocasionados pelo assédio moral não acabaram simplesmente com a mudança de setor, mesmo tendo cessado o assédio, após a realocação da servidora, até que se achasse uma solução para minimizar o impacto dessa violência, a servidora precisou enfrentar a situação com as armas que tinha.

3.2.2 Luise, a guerreira, e sua trajetória de lutas

Tal qual o significado do seu nome, percebi em Luise uma guerreira em sua trajetória na UFMG. Durante a entrevista, ela afirmou que já se sentiu menosprezada e ridicularizada no ambiente de trabalho. Ao prestar o concurso e ser aprovada com uma excelente classificação, ela garantiria informalmente, o “benefício”, a “benesse” de escolher, dentre as unidades com vagas disponíveis, em qual ela desejaria ser alocada, entretanto esse direito não lhe foi concedido:

Então, nesse processo, eu me dei conta assim que a gente não tem opinião e as pessoas abusam da falta de conhecimento da gente, principalmente nas questões de direitos. Então, a primeira coisa que aconteceu quando eu disse que não queria trabalhar nos dois setores oferecidos, e que podiam me mandar para qualquer outro setor, a primeira coisa que me disseram foi: Não. [...] Eu fiquei assim, como eu não sabia os meus direitos e não soube nem rebater, era meu primeiro emprego, eu não consegui rebater. Então, eu entrei num setor que eu não gostaria de trabalhar, que eu tinha pavor do setor [...] esse foi um processo assim de adoecimento. Então, meu primeiro processo da questão da violência e que eu considero, talvez, um, já é pra mim um assédio porque isso me causou adoecimento, a partir do momento que eu fui pra um setor que eu não queria, em seis meses, eu comecei a entrar em depressão e foi agravando. Meu próprio médico solicitou que eu saísse do setor de trabalho porque senão eu podia ter um tipo de neurose, foi quando veio assédio novamente, entre minha chefia e eu naquele momento. Eu entreguei o laudo médico e o relatório, foi totalmente ignorado aquele relatório, e eu permaneci no setor de trabalho. [...] Eu tinha medo, eu era uma pessoa muito calada, tinha medo de falar alguma coisa, de reivindicar, de falar que tinha que olhar que tinha um laudo médico. Falta de conhecimento da gente mesmo. Nesse processo, a coordenadora começou a me perseguir mesmo, fazendo pressão psicológica que eu ainda estava em estágio probatório, que eu ia ser exonerada da universidade, que minha avaliação de estágio probatório ia ser ruim, ia ser negativa. E isso tudo só foi me adoecendo, me adoecendo, então eu entrei até em ideação suicida com essa questão, mas fui totalmente ignorada pela chefia. Aí que aconteceu o meu adoecimento, eu me tornei alérgica grave com o meu próprio ambiente de trabalho, com o meu equipamento de EPI. Daí eu tive sete edemas de glote e fui parar várias vezes no pronto socorro, quer dizer, todas as vezes que eu tive edema, eu tive que ir parar no pronto socorro, eu tomava adrenalina até eu chegar, para não parar o coração até chegar no hospital e solu-cortef [medicação usada para reações alérgicas graves]. Eu tinha que tomar por causa da alergia e voltava a trabalhar no mesmo ambiente. Aí eu fui descobrindo, com muito custo, assim, que eu mesma tive que pesquisar o que estava me adoecendo. Além do ambiente de trabalho, eu comecei a perceber, como eu uso óculos, então toda hora que eu passava a mão assim, eu tinha edema de face. E comecei a ter edema de palato, aí eu vi que as luvas de látex me causavam alergia grave. Isso foi relatado também pelo médico, que eu estava desenvolvendo uma doença psicossomática do meu próprio ambiente de trabalho, exatamente por uma questão que eu já havia dito que eu não tinha condições de trabalhar naquele setor [...] mas que me foi imposto. Mas, com a questão da chefia, que foi uma agressão, uma falta de respeito menosprezar o ser humano, atacar, violentar inclusive o estado psíquico de uma pessoa, então nisso foi se tornando assim cada vez mais sensível as minhas questões do trabalho mesmo, aí eu comecei fazendo psicoterapia, passei a ir ao psiquiatra, não queria mais ir trabalhar, fiquei muito tempo de licença. E, com muito custo, quando a medicação começou a me dar mais estabilidade, eu retornava ao trabalho, mas já tinha pavor de trabalhar naquele ambiente. E a pressão continuou. A falta de sensibilidade era muito grande e as ameaças continuaram (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Os episódios de assédio moral, como dito anteriormente, trazem consequências, muitas vezes, irreversíveis para o assediado, afetando a sua saúde física e mental, a sua relação social e profissional e também a sua relação consigo mesmo, uma vez que esse tipo de violência põe em dúvida até mesmo a capacidade intelectual de suas vítimas (MIADA, 2019).

Segundo a servidora, a sua remoção do setor só ocorreu após uma conversa informal com uma servidora da área de gestão que se sensibilizou com a sua situação. Ela foi informada de que Luise não estava bem, que já estava deprimida, com alergia, em estado grave e que, mesmo tendo um relatório assinado pelo médico especialista solicitando a sua remoção do setor, o caso havia sido ignorado e nada havia sido feito. Diante desse desabafo, a universidade, talvez percebendo o grau do problema, tomou as devidas providências e solicitou que a remoção fosse feita, o que não ocorreu de imediato. Porém, muito tempo já havia se passado desde as primeiras crises e o processo alérgico já era grave, já estava instalado e não se acabaria de uma hora para outra. Assim, passado cerca de uma, duas semanas, já no novo setor de trabalho, novo episódio ocorreu, resultando novamente na sua ida para o pronto-socorro.

Segundo Luise, ela foi alocada em um setor onde seus conhecimentos eram subaproveitados. Essa nova situação despertou na servidora uma indignação, uma vez que ela havia adoecido em decorrência do descaso, da falta de respeito e humanidade de algumas pessoas. Dessa maneira, o que poderia ser uma solução acabou trazendo mais transtornos para a servidora, que se sentiu revoltada com a situação, mesmo em outro ambiente de trabalho. Essa situação provocou vários outros problemas de saúde, como hipotireoidismo, que culminou em ganho excessivo de peso, quase 50 quilos em apenas três meses; e cefaleia, que acendeu a suspeita de tumor no cérebro (tumor na hipófise). Assim, ela questiona a gestão de pessoas na instituição:

[...] você está vindo de um ambiente totalmente diferente, entrando num ambiente que não tem nada a ver com a sua personalidade, não foi escolha sua e as pessoas, elas não te dão uma assistência integral pra você realmente se readaptar no seu ambiente de trabalho. Então, eu tive que me virar sozinha, minha chefia também não estava nem aí, muito pelo contrário, você sentia nos corredores falas de como você era uma pessoa doente, que você se torna uma pessoa problema dentro da própria universidade, uma pessoa difícil de trabalhar. Então, isso tudo vai te deixando constrangida e o meu trabalho não era aquele, então, assim, pra mim foi um absurdo, eu vim trabalhar numa questão que não tinha nada a ver comigo. Inclusive me delegavam alguns trabalhos que eram muito específicos. Então, assim, eu tive que me virar nos trinta. E eu não tive escolha. E ainda, também, eu era ainda muito nova de universidade e não sabia o que eu podia fazer pra reivindicar os direitos, aí eu saía da minha atividade de trabalho, ia pra casa e só chorava (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Todo esse descaso fez com que a servidora entrasse em vários processos depressivos até que foi realocada, mas os problemas, segundo ela, não pararam por aí. Trabalhando em desvio de função, a servidora passou a ter crises de identidade, já que as tarefas relacionadas ao seu cargo eram diferentes daquelas que estava desempenhando naquele momento.

Aí você perde autoestima, o autoconceito, a dignidade, o autorrespeito. Sempre foi um processo muito dolorido. Quando você perde sua identidade, nossa senhora, é a pior coisa que tem. É a pior coisa que tem. E, com todo esse processo que eu comecei a sentir, assim, nada na universidade, que eu não tinha identidade. Então, eu me sentia assim, “Bombril”, um quebra galho, que eu podia ser jogada pra qualquer lugar e eu não sabia o que fazer, eu era servidora pública, estava sendo readaptada. Então, eu tinha que aceitar ou então você pedia demissão, como se fosse uma coisa muito simples e adocida naquele processo, porque se não fosse seria muito mais fácil. Podia falar assim, beleza vou pedir demissão e vou enfrentar outro concurso, vou pra outro lugar, na época eu tinha passado em três concursos e escolhi a UFMG. Porque é a UFMG, né? Lugar que abrange, que acolhe e tudo. E vim pra UFMG onde que me adoceceu (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

O fato tomou uma proporção ainda maior quando a universidade disse que iria aposentá-la em decorrência de suas crises alérgicas porque não havia ambiente em que poderiam aloca-la. Na época, ela estava com 32 anos de idade. Diante dessa possível ameaça e sem acreditar no que estava acontecendo, a servidora procurou auxílio junto à Pró-Reitoria de Recursos Humanos.

Eu lembro que foi um terror do terror, eu, na época, já estava com 32 anos, aí eu escolhi fazer outro curso porque eu não podia fazer mais nada na área de saúde, eu estava fazendo história e eu tô assim, gente, eu aposentar com 32 anos de idade, o que eu vou fazer, não vou mais poder fazer concurso público, vou ser aposentada por invalidez (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Interroguei se ela se sentiu agredida psicologicamente diante da possibilidade de aposentar-se tão jovem.

Nossa! Demais. Demais. Isso pra mim é o que alguns autores chamam de psicoterror total. Gente, em formação, fazendo história, correndo atrás de mudança dentro da própria universidade pra eu me sentir inserida de novo na universidade, foi uma violência sem procedência. [...] Eu me senti totalmente desamparada, como se eu fosse um objeto. Não presta mais, então pode jogar fora. É uma violência. (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Com intervenção da Pró-Reitoria de Recursos Humanos, à qual a servidora relata ser muito grata, ela foi encaminhada ao Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (DAST) e conversou com a perícia.

A perícia decidiu realocá-la em um lugar saudável e não em locais que poderiam agravar seu problema de saúde, levando-a ao adoecimento. Então, por conta própria, ela começou a verificar dentro do campus que setores poderiam recebê-la e que atividades não apresentariam risco para sua saúde. Nessa época, a servidora já havia terminado a graduação em uma área diferente da que exercia e, em virtude disso, recebeu o convite de um gestor de uma das unidades para que desenvolvesse uma atividade vinculada à sua recente formação acadêmica. Isso despertou na servidora imensa alegria e ela viu nessa proposta uma oportunidade de resgatar a sua identidade. Como ela não poderia mais atuar na área de saúde, ela encontrou na oferta uma nova chance de recomeçar, de recobrar a sua autoestima. Porém, o Departamento de Recursos Humanos da universidade negou o pedido de transferência, alegando que aquele não era o local, que não havia necessidade de funcionários no referido setor e que ela não poderia ir para lá.

Em tom de mágoa e desabafo, a servidora diz: “Eles não estavam preocupados com a minha saúde, mesmo a universidade tendo contribuído pro meu adoecimento, não ligaram, não me colocaram”.

A servidora complementa, dizendo que eles a enxergavam como o “sindicato”, uma vez que ela pediu ajuda à associação para tentar resolver o problema que, até então, se arrastava sem que houvesse um resultado que pudesse minimizar o impacto à saúde da servidora.

[...] eu senti que começou a ser um problema e ter muita negação pra onde eu queria ir, quando eles viram que o sindicato estava me ajudando, entendeu? Então, era assim, era uma rixa também com a questão do sindicato. Eles não me viam enquanto pessoa, eles viam o sindicato... então, eu vou contrariar o sindicato, mas não viam que eles estavam era me atacando enquanto ser humano dentro da universidade. A **representante do sindicato** (grifo nosso) ia lá e dizia: não, gente, vamos olhar... a gente está olhando um lugar **pra servidora** (grifo nosso), não sei o que, tá? Era não, não, não, não, não, não, não... foi super negativa assim, né? E eu consegui quando **outra representante** (grifo nosso), também do sindicato, me trouxe pra cá. Eu já tenho mais de dez anos que eu estou aqui. Às vezes, até mais. Foi aonde que eu me identifiquei inclusive (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Como já relatado pela servidora, em curtíssimo espaço de tempo, ela teve um ganho de peso significativo em decorrência do hipotireoidismo, o que também ajudou a acentuar o processo depressivo, uma vez que outro fator que causa danos emocionais e psicológicos em grande parte da população é a violência da gordofobia. Esse tipo de preconceito sofrido por pessoas gordas, embora danoso à saúde psicológica da vítima, não é considerado crime, não constando, portanto, no código penal brasileiro. Entretanto, essa violência pode ser enquadrada em outro tipo de crime, possibilitando que a vítima mova uma ação por injúria e

danos morais contra o seu agressor. Esse tipo de agressão vai desde ridicularização e ofensas, falta de acessibilidade em transportes coletivos à discriminação médica, quando os pacientes são tratados com maior rispidez. Isso provoca no assediado uma baixa autoestima, que pode agravar ainda o quadro depressivo da vítima.

Considerando o período desde a entrada da servidora para a UFMG, há quase 30 anos, até os tempos atuais, e sabendo que houve muitas mudanças de lá pra cá, inclusive nas relações sociais da comunidade acadêmica, entre técnico e docente, docente com discente, discente com técnico etc, perguntei à servidora se ela achava que houve melhoria em relação ao assédio na universidade. Ela foi enfática ao afirmar que não. Segundo ela,

Muito pelo contrário. Eu sinto assim que a questão, eu não posso falar... hoje é mais trabalhada e divulgada e antes as coisas ficavam mais escondidas e as pessoas não sabiam falar, não sabiam caracterizar o que era assédio. As pessoas tinham medo e tudo, até porque agora que foi ter a lei mesmo, eu acho que a gente passou por um período que a gente ignorava, mas agora eu vejo que a gente tá num processo de todos os dias a gente escuta alguma coisa sobre assédio dentro da universidade. Principalmente com esses seis anos do governo Temer e Bolsonaro. Eu acho que as coisas mudaram demais, as pessoas saíram do armário. Então, eu sou mau caráter ou não sou. Então, as pessoas antes que fingiam e que assediavam assim de forma sutil hoje dá na cara, entendeu? E o processo não é só de assédio moral... assédio sexual, todos os tipos de violência, de discriminação, a homofobia, a gente tá vendo aí, que é um absurdo, inclusive aqui na **unidade que trabalho** (grifo nosso), que é o lugar que estuda a questão de gênero, a gente tem homofobia, transfobia todo tempo, as agressões contra essas pessoas. Então, eu acho que o processo de violência se intensificou, inclusive por causa da questão da impunidade. Muito mais explícitas. Como a gente passou por um processo aí que onde a pessoa saiu impune de qualquer coisa, as pessoas as sentiram mais a vontade de transgredir, de acabar com o outro tranquilamente. Mas o que mudou hoje na verdade depois com a luta, a luta sindical, com as brigas, é que hoje nós somos essenciais para as relações de trabalho, é que hoje a gente não aceita qualquer coisa. Então, isso aí mudou, a gente começou a entender quais são os nossos direitos e mostrar pros docentes que cada um, cada um na sua atividade de trabalho, inclusive que nós temos técnico que recebe muito mais do que eles. Tem uns técnicos que tem mais graduação e qualificação do que eles. Então, a gente começou a correr atrás. Pra você ver que hoje mais de 70% (setenta por cento) da universidade tem, no mínimo, graduação. Então, a mudança é muito grande, a mudança de realidade é muito grande e, com a abertura, lá atrás ainda no governo Dilma e terminando no governo Temer... Lula, Dilma e Temer, as aberturas de concursos que eram grandes nas universidades, ela trouxe muita gente com idades diferentes e formações diferentes, as pessoas vêm com, às vezes, faz o concurso para assistente administrativo, que é só segundo grau, mas ela já é mestre, por exemplo. Aí as relações também começam a se complicar. Tem um conflito de gerações muito grande e as pessoas, por exemplo, a gente que está na universidade há mais tempo, a gente defende a universidade, a gente quer uma universidade democrática, inclusiva, laica, a gente ama a universidade, defende a universidade. A grande maioria das pessoas hoje que chegam na universidade são concurseiros. Então, elas não têm aquele amor na universidade igual a gente tem, aqui é um lugar de passagem. Então, isso já gera um problema também. É aquela questão, por exemplo, a gente entende que eu entrei como técnico em **uma determinada área** (grifo nosso) e que a gente não tem ascensão funcional mais como a gente tinha antes. Eu hoje tenho mestrado, eu vou ascender profissionalmente e vou ter outro cargo dentro da universidade. Não. Aí o que o pessoal chega aqui hoje, os mais jovens chegam... primeiro que eles já chegam achando que eles são, que eles vão

trabalhar na formação deles e parece que eles não leem edital e não entende que eles têm uma atividade de trabalho tal, então os conflitos já começam nessa questão. Eles exigem, muitas vezes, as pessoas exigem, tá trabalhando em uma atividade que não é dele. E começa a discussão do desvio de função, porque, às vezes, é conveniente também pra aquela unidade colocar a pessoa e falar, ah não, ele é formado em direito, mas aqui ele é assistente. Ah não, mas ele vai dar uma assessoria pra gente porque ele é formado e tem um escritório lá fora. Então, a universidade também é conivente com tudo isso. E a gente vai passando, então, assim, aí começa a questão que é um dos motivos também que hoje aparece muito a questão de assédio, porque tem chefia inclusive que não tem a formação da pessoa que tá sobre a chefia dela e aquilo ali traz uma questão de mágoa, de inferioridade, de vaidade, e é muito chato isso. As pessoas não sabem trabalhar essas questões, não sabem diferenciar relações de trabalho com questão pessoal e isso vem aumentando muito. Inclusive trabalhadores técnicos e docentes falam dessa questão do assédio. Do assédio e de como eles são tirados, muitas vezes, das funções deles de forma arbitrária e deixando eles com uma atividade de trabalho inferior a que eles executam, inclusive o docente. Onde você está percebendo que isso aí generalizou dentro da universidade (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

3.2.3 Heloísa, a chefia e os assédios morais

A servidora Heloísa, de forma indireta, também relata fatos associados ao assédio moral. Ao ser perguntada se ela já havia se sentido humilhada ou pouco valorizada, ela respondeu que sim.

A servidora acrescenta que tinha sensibilidade para perceber que havia, em determinadas ações, fatos característicos de assédio moral, principalmente no julgamento crítico e não condizente com a sua realidade profissional, quando tentavam desqualificá-la, criando uma imagem de incompetência relativa à realização de suas tarefas.

Buscando entender melhor esse tipo de agressão e como ele se classificaria dentro da Cartilha de Prevenção de Assédio Moral, divulgada pelo Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho em 2019, perguntei à Heloísa se o ato de falar mal e questionar o seu trabalho era cometido por alguém hierarquicamente superior ou pelos colegas de trabalho que se encontravam na mesma posição hierárquica no quadro de servidores.

Bom, a pessoa, quando eu entrei, ela não estava ocupando cargo superior aqui no setor. Porém ela já tinha sido a chefe do setor durante um bom tempo, era uma funcionária que já estava aqui na faculdade há muitos anos, conhecida muito pelo corpo docente e diretorias anteriores e a estava naquele momento, então, era uma funcionária com bastante credibilidade. Aí, logo depois, uns dois anos depois que eu já estava trabalhando aqui, ela voltou para ocupar o cargo de chefia. Então, ela se tornou um cargo superior ao meu. Mas, mesmo quando ela não estava no cargo de chefia, pelo tempo de trabalho que ela que ela se manteve na unidade, no setor ela era vista com muito respeito e credibilidade. Então, tudo que ela falava ninguém questionava ou tinha medo de se posicionar. Ela era como, mesmo não estando na chefia, era como se ela fosse uma chefe permanente. Ela era técnica também (HELOÍSA, entrevista concedida em 17/03/2023).

A servidora relata um episódio que a marcou e que se deu quando a sua coordenadora, com objetivo de pressioná-la, delegou-lhe uma tarefa dizendo que era urgente, quando, na verdade, não demandava tanta urgência, mas demandava muita concentração. No entanto, como a servidora trabalhava atendendo ao público interno e externo, constantemente precisava parar a sua tarefa para fazer os atendimentos presenciais e/ou pelo telefone, de modo que seria, no mínimo, incoerente solicitar que a execução da tarefa ocorresse no prazo estabelecido e com a qualidade exigida.

Já tive experiência nessa época de um trabalho que era demandado por essa pessoa que eu fizesse. Só que era um trabalho que exigia um nível de concentração maior e de dedicação quando eu estivesse fazendo aquele trabalho. Eu teria que fazer em um ambiente interno e, na época, eu trabalhava com atendimento ao público tanto da universidade quanto público da comunidade geral externa e era uma demanda muito grande, na época, porque tinha serviço que hoje nós já não oferecemos, mas na época oferecíamos à comunidade externa. Vinham muitas pessoas procurar por esse serviço e aí eu, na época, vendo que não tinha possibilidade de fazer um trabalho com qualidade porque eu estava atendendo ao público, então, eu tinha que estar prestando atenção em tudo que acontecia, nos atendimentos que eu fazia ou os terceirizados faziam também. Eu tinha que fazer esse serviço que exigia maior concentração e para isso eu precisava ir para um ambiente mais tranquilo. E isso não me foi direcionado. A pessoa que era responsável por me cobrar esses trabalhos, mesmo eu expondo pra ela essas condições, ela ignorou. Ela cobrou uma data e, quando eu entreguei o trabalho, eu falei: olha eu não tive condições de fazer um trabalho de qualidade por causa dessa e dessa situação. E aí ela simplesmente, não foi oficialmente, igual eu te falei, mas pessoas que vinham relatar alguma coisa, eu entendi que ela colocou que aquele trabalho não tinha sido bem feito por incompetência minha, porque eu não sabia fazer. Não olhou a questão porque eu estava tendo essa dificuldade. [...] não tinha como manter uma sequência, igual eu te falei, de forma muito eficiente porque a qualquer ser humano, trabalho humano, se limitaria porque estaria fazendo duas funções ao mesmo tempo. E totalmente diferente, totalmente diferente. (HELOÍSA, entrevista concedida em 17/03/2023).

Buscando aprofundar, perguntei qual a destinação do trabalho, se foi aceito como estava ou se foi necessário refazê-lo. Ela respondeu que precisou ser refeito e que a sua coordenadora dividiu a tarefa, ficando responsável por uma parte e delegando a outra parte para a servidora. Entretanto, segundo a servidora, a parte que exigia maior nível de atenção continuou sob sua responsabilidade.

[...] aí o que aconteceu, nós dividimos esse trabalho e ela fazia o trabalho, vamos dizer, a parte mais tranquila. Eu teria que fazer vários levantamentos [...] E era um trabalho que demandava concentração e porque tinha que ser bem detalhista. Você está tendo que atender o público, dar atenção a essa demanda e, ao mesmo tempo, ter uma concentração pra um trabalho que exigia cuidado com detalhes mesmo. Ela lançava numa tabela, padronizava, formatava o trabalho pra poder finalizar. Mas quando ela viu que eu tinha falado dessa forma, ela provavelmente fez a revisão, viu algum erro ou outro que eu cheguei até falar que poderia ter e foi com base nisso que ela parece que criou esse argumento de que o trabalho tinha sido mal feito (HELOÍSA, entrevista concedida em 17/03/2023).

Os dois últimos relatos narrados pela servidora apontam que, mesmo trabalhando com atendimento interno, com toda a sua rotina burocrática e com os atendimentos externos, com as demandas rotineiras e eventuais, foi-lhe atribuída uma tarefa burocrática que exigia maior riqueza de detalhes e atenção, o que tornava essa etapa do trabalho difícil dado o grau de exigência e fidelidade das informações, mas se tratava de uma fase que facilitaria a etapa seguinte, que teria menor grau de complexidade por se tratar de formatação e pequenos ajustes. Essa etapa final poderia, inclusive, ser feita por qualquer servidor, estando ele atendendo ou não ao público externo, pois não exigiria do trabalhador maior grau de atenção, podendo ser pausado e retomado a partir do ponto de parada a qualquer momento, sem causar nenhum prejuízo para o resultado do trabalho.

A servidora afirma que se sentiu prejudicada em momentos em que não lhe passaram determinadas responsabilidades ou passaram instruções não muito claras, o que parecia ser feito de forma intencional. Ela relata um acontecimento em que fora cobrada por não supervisionar a execução dos serviços de um trabalhador terceirizado, quando, na verdade, não havia sido delegada tal função. Entretanto, quando foi descoberto que a tarefa não estava sendo feita, recaiu sobre ela e sua colega a responsabilidade. Em seu entendimento, a função de supervisionar a execução das tarefas é de competência da chefia do setor ou de alguém delegado por ela. Ou seja, não houve a delegação da função, mas houve a cobrança.

Nunca houve uma reunião em que houvesse formalmente as atribuições que deveria ser da nossa responsabilidade ou não. Então, houve um episódio de um serviço que não estava sendo feito por um terceirizado, por um funcionário terceirizado, a pessoa, no caso a pessoa que me assediava, estava ocupando cargo de chefia e aí ela, então, de uma forma, eu entendo que a pessoa que ocupa o cargo de chefia que tem supervisionar todo o serviço, né? E ela também não tinha passado e mesmo que houvesse aquela demanda de ser auxiliada por nós, ela poderia ter feito uma reunião e feito atribuição, você nesse período vai me auxiliar fazendo isso. Ela nunca tinha feito ou falado isso verbalmente, claramente, mas, quando houve reclamações que o serviço não estava sendo feito, ela se virou contra mim e contra a minha outra colega, que estava ocupando o mesmo cargo que eu na época, de que a gente não estava acompanhando o serviço da terceirizada, o que a gente estava fazendo, que o serviço não tinha sido feito durante o tempo, a terceirizada estava trabalhando aqui, porém nós não sentimos que foi justo essas acusações porque nem nós sabíamos que a gente tinha uma atribuição de supervisionar o trabalho da terceirizada (HELOÍSA, entrevista concedida em 17/03/2023).

Ainda sobre a cobrança de responsabilidades, a servidora alega ter encontrado dificuldades ao assumir a chefia, quando, por meio de um rodízio de servidores, ela passou a responder pelo setor. Durante a transição de cargos, segundo ela, houve, por parte de um dos colegas que, na época, era chefe do setor, a retenção de informações importantes, cuja falta

dificultaria a execução de determinados trabalhos.

Nesse caso, já nem foi com a pessoa assediadora, foi em outro momento, posterior, e foi assim, quando eu entrei existia um acordo verbal, não era nada documentado de que a cada ano haveria um rodízio de chefia porque ninguém queria assumir a chefia permanente. [...] quando eu assumi, esse outro servidor não me passou nada claramente, eu fui pegando de acordo com o que as pessoas vinham falar: [...] quando alguém que ocupa cargo de chefia sai e entra o outro, tem que ser atualizado do que que estava acontecendo. Eu não fui muito bem assessorada nisso, mas fui cobrada na responsabilidade de dar resposta a essas demandas que eu não estava nem sabendo. (HELOÍSA, entrevista concedida em 17/03/2023).

Outro fator, que para a servidora foi marcante, ocorreu durante o período em que ela se encontrava de licença médica. Nesse período, foi marcada uma reunião cuja pauta era desconhecida pela servidora, mas a qualidade do trabalho executado por Heloísa acabou sendo pautada de forma crítica e com o intuito de desqualificá-la perante os presentes na reunião. Por estar de licença médica, ela não foi convocada e, mesmo que fosse, não poderia estar presente em virtude do seu afastamento. Essa atitude, à luz do que definem vários autores sobre o que é assédio moral, retrata uma conduta abusiva, intencional, que visa, dentre outras coisas, causar constrangimento e desqualificar um indivíduo isolada ou coletivamente.

[...] Foi uma reunião que aconteceu, eu tive uma licença de saúde, e aí marcaram essa reunião nesse período, não era uma reunião que estava agendada previamente que eu também poderia estar participando se eu não tivesse licença médica não, não existia essa reunião, aí essa pessoa que estava ocupando o cargo de chefia, ela aproveitou que eu estava ausente e convocou uma reunião. A pauta não me lembro se era sobre mim, mas acabou tendo esse assunto de que essa minha colega que trabalhava no meu setor me relatou que ela, no momento em que eu não estava presente, nem pra mim ter voz, ela começou a fazer críticas em relação ao meu trabalho com os demais colegas que, na época, também ela estava ocupando cargo de chefia (HELOÍSA, entrevista concedida em 17/03/2023).

A servidora afirma que esses episódios a desestruturaram psicologicamente, a ponto de procurar por ajuda profissional, uma vez que afetava não apenas a sua vida pessoal, mas também o desenvolvimento do seu trabalho tanto qualitativamente quanto quantitativamente, já que, em muitos momentos, ela se viu prejudicada em virtude dessas ações.

Eu tive, na época, sintomas de depressão e aí eu acabei recorrendo, com meus próprios recursos, porque aqui na UFMG eu não identifiquei nenhum canal que auxiliasse um servidor que tivesse sido ou que estivesse passando por assédio moral no trabalho. Aqui tem um setor de Coordenação de Recursos Humanos, mas eu não sentia confiança na pessoa que estava na coordenação que se pudesse ser dialogado com ela. Então, eu procurei, com recursos próprios, um tratamento com um psicólogo e, na época, eu comecei a fazer acompanhamentos psicológicos. Foi o que me deu suporte para perceber que esses assédios aconteciam de forma velada e que o objetivo era realmente me prejudicar, mesmo que ela não tivesse força política pra

isso. A intenção dela era criar esse conflito psicológico, que eu aceitasse essas críticas como verdades, talvez ela pensou que, diante das minhas características, que eu fosse uma pessoa que iria aceitar numa boa e que iria vestir a camisa que ela gostaria que eu vestisse, de incompetência, mas eu isso não fazia parte de mim, eu lutei muito, eu me esforcei muito pra entrar na universidade, foi através de um concurso público. Inclusive essa servidora, quando ela entrou, foi antes de 1988, então ela conseguiu estabilidade devido à questão dessa brecha na Constituição e, então, assim, eu não queria que ela saísse vitoriosa nessas intenções dela. Então, por isso que eu me procurei me tratar emocionalmente pra suportar. Eu não... eu não queria comprar briga direto com ela porque eu via que ela tinha um poder de influência na faculdade, eu era novata, eu via que ela tinha essa intenção de me prejudicar, eu tive que me fortalecer emocionalmente, não tinha um meio de fazer essa denúncia formal porque eu não tinha provas concretas e nem tinha nenhuma orientação, não tinha nenhum lugar que eu pudesse também relatar a minha versão. Então, eu fui cuidar do meu emocional pra suportar esse período (HELOÍSA, entrevista concedida em 17/03/2023).

Diante das violências praticadas contra a servidora, ela aponta que apenas a sua colega de setor, que ocupava o mesmo cargo e desempenhava as mesmas funções, tendo presenciado as violências cometidas pela assediadora, a apoiava de forma mais direta, e acredita que, talvez de forma indireta, possa ter recebido apoio de alguns colegas de trabalho também.

E, como toda agressão, seja ela física ou psicológica, deixa marcas impressas no corpo ou na alma, e em alguns casos, essas agressões transformam-se em doenças. Heloísa não relata ter tido sintomas físicos, mas psiquiátricos. A servidora afirma: “Eu senti sintomas de depressão, baixa autoestima. Então, por isso que eu procurei tratamento em terapias. Em terapia psicológica, como psicólogo” (HELOÍSA, entrevista concedida em 17/03/2023).

De acordo com a servidora, os assédios duraram cerca de seis anos e só cessaram quando a assediadora se aposentou e se desligou da universidade e, como alguns servidores e servidoras que trabalhavam com ela também se aposentaram, ficaram somente os servidores concursados e empossados a partir de 2018, formando-se, assim, uma nova equipe. A partir disso, os assédios, que ocorriam rotineiramente, deixaram de acontecer.

3.2.4 Boris e o bom combate na UFMG

Boris aponta uma falha da gestão em relação à atribuição das funções, segundo ele, já se sentiu, por várias vezes, em desvio de função e, embora não tenha se sentido humilhado, sentiu-se incomodado ao executar determinadas tarefas que lhe foram atribuídas. Atuando em um setor de atendimento a alunos, ele relata alguns episódios:

Algumas coisas implicam no serviço público, né? Por exemplo, tem eventos institucionais que você não tem quem, por exemplo, carrega os equipamentos, alguns pesados. Então, assim, não é a função nossa, mas a gente acaba fazendo também, né? Fora isso, mais é essa parte operacional que a princípio nós teríamos que ter uma secretária, uma pessoa aí pra poder ajudar a cuidar e não tem. E, muitas

vezes, dá pra perceber que isso é uma forma dos pequenos poderes, os micropoderes [...] no sentido específico daquele, aquele filósofo⁵, eu esqueci o nome dele totalmente agora, da história da loucura, mas são formas do pessoal mostrar o poder e o valor que tem. Normalmente, de pessoas assim que estão na ponta. É muito comum chamar o assistente ou auxiliar, a gente tem mestres de infraestrutura, tem muitos cargos, né? Ascensorista, muitos cargos antigos que caíram em desuso na universidade. E, nessa hora, que meio que mostra um pouco do poder, tipo assim, se você quiser fazer você vai e faz, né? Essa é uma situação, mas uma situação de humilhação em si, de me sentir especificamente não, já me senti em desvio de função, isso sim, de ter que fazer coisas que não seriam uma finalidade, mas que são meios para se chegar à finalidade, né? Então, isso sim, né? Algumas vezes com relação a professores em alguns momentos já aconteceu. Na verdade, com duas, três pessoas apenas. Eu nem posso questionar não, porque com o tempo a gente vai aprendendo um meio de se impor também, né? (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Sobre a má distribuição de tarefas, o servidor reclama da burocracia que, muitas vezes, representa um fator que dificulta a celeridade dos serviços. Sua fala está alinhada ao que disse Luise e representa um fator que merece atenção, considerando que a universidade se encontra entre as 10 melhores universidades do país. A UFMG foi reconhecida por excelência em pesquisa, tendo recebido, em setembro de 2022, o certificado de Excelência na Pesquisa da QS Rankings América Latina, classificação universitária concebida pela empresa britânica Quacquarelli Symonds. O certificado foi concedido a apenas 10 universidades da região, reconhecidas pela colaboração junto a parceiros estrangeiros na pesquisa global de alto impacto, conforme dados extraídos da própria página da universidade. Ainda, de acordo com a própria reportagem⁶ publicada na página da UFMG, foram avaliadas 428 Instituições para o ranking QS América Latina 2023 (que é relativo ao ano de 2021) e a UFMG manteve uma posição de excelência, tal qual ocorreu em outras edições, estando em 16^a na posição geral e se destacando entre as cinco universidades mais bem classificadas do Brasil, juntamente com Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e Universidade Estadual Paulista (Unesp) compondo, assim, o grupo das 4% melhores universidades da região.

Apesar desse lugar de destaque, o servidor relata que, na UFMG,

⁵ Provavelmente o servidor se refere a Michel Foucault.

⁶ Fonte: <https://ufmg.br/comunicacao/assessoria-de-imprensa/release/ufmg-e-reconhecida-pela-qs-rankings-por-excelencia-na-pesquisa>.

[...] muita coisa é realmente burocrática, é carimbar papel, é ler documento e carimbar papel. Isso é muito desagradável, quando eu vim pra UFMG a gente tem aquela ilusão, né? Vai entrar para o órgão federal... nossa, tudo organizado, tudo certinho, tudo de alto nível. Não! Então, no início eu brincava, assim, brincava pra não ter que falar sofrendo, que eu era quase um assistente administrativo de luxo. Às vezes, acontece isso, né? É uma coisa que às vezes acontece (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

A observação de Boris sobre toda essa burocracia é contrastante com tanta tecnologia disponível, em peno 2023, para facilitar a interlocução das pessoas, com tantos investimentos em publicidade para a redução de matéria prima extraída da natureza, campanhas e mais campanhas pela preservação do meio ambiente etc. É de se admirar que, somente no auge da pandemia, quando as universidades, assim como a maioria das empresas e comércios, de forma geral, viram-se obrigadas a fechar as portas dado o grau do avanço do vírus, a rotina burocrática foi revista e a UFMG adotou um sistema remoto de todas as suas atividades. Ações que antes pareciam impossíveis aos olhos da comunidade acadêmica tornaram-se possíveis e sem nenhum prejuízo para a qualidade dos trabalhos, para a instituição ou para a comunidade. Como exemplo disso, temos as assinaturas de documentos, que antes obedeciam a toda uma logística e que demandavam tempo, às vezes até dias, para serem concluídas. Era moroso todo o processo de produzir determinado documento e colher assinatura de duas ou mais pessoas. Era preciso gerar o documento em um computador, imprimir, levar para que a primeira pessoa envolvida assinasse (o que poderia acontecer na hora, caso a pessoa estivesse no local, ou demorar horas ou até mesmo um dia ou mais, conforme agenda presencial da pessoal na instituição), posteriormente, seguia-se para a coleta da segunda assinatura e, assim, sucessivamente. Tais documentos não eram aceitos pelo destinatário final sem que tivesse a assinatura de todos envolvidos, dando ciência ou autorizando determinado assunto. No entanto, com a chegada da pandemia, a maioria desses processos burocráticos passou a ser feito de forma eletrônica, de forma que as pessoas podem assinar os documentos do próprio celular e de onde elas estiverem. Isso não só promoveu a celeridade dos trabalhos como a redução da burocracia. Foi preciso uma pandemia isolar as pessoas para que essa medida, antes impossível, passasse a ser adotada pela universidade. Assim, com a chegada a vacina e, conseqüentemente, a estabilização da doença, ocorreu o retorno ao trabalho presencial e muitos dos processos adotados durante a pandemia se mantiveram, pois foram considerados procedimentos válidos e que deram certo. Porém, alguns servidores, TAEs e docentes, talvez por dificuldade com a tecnologia, continuam preferindo manter os processos da forma como eram realizados antes da pandemia, resultando em retrocesso, perda de tempo, aumento da burocracia e de material de consumo.

Ao fazer uma observação sobre a diferença de tratamento que ocorre, muitas vezes, entre as categorias, Boris deixa evidente que existe uma segregação e dá pistas de como as relações podem mudar de acordo com o grau de instrução dos sujeitos. O servidor fez o seguinte comentário:

O que eu venho percebendo é uma coisa meio estrutural, se você for professor, você tem um tratamento [...] mas existe sim essa questão de afinidade, de escolaridade, de seguir, mas na hora que a coisa aperta... o Roberto da Mata fala muito disso, né? O tal do: sabe com quem você tá falando? Então, o Roberto da Mata tem uma coisa conservadora, tudo, mas existe uma situação que é bem estrutural, cara, bem assim, é separada por um ponto, passou desse ponto, você chegou num limite, perai, mas você não é docente, né? Então, isso eu percebia, vale mais a pena você passar em um concurso que pague menos, mas se você tem um “nomezinho” docente do que ser técnico. [...] quem é do nível superior nessa universidade fica no limbo. Tem gente que fala que nós somos subdocentes (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Ao ser perguntado se, em algum momento, sentiu-se excluído por não lhe atribuírem tarefas que, em tese, seriam pertinentes a sua função, o servidor respondeu que isso não aconteceu, porém algo lhe incomoda, que é o fato de já estar trabalhando na instituição há cerca de 14 anos, aproximadamente, e não ter ascensão funcional. Isso significa que, mesmo que faça inúmeros cursos acadêmicos, mestrados, doutorados e pós-doutorados, ele permanecerá sempre com o mesmo cargo.

Ele dá exemplo de amigos que trabalham em empresas privadas que há plano de carreira, o que favorece a ascensão no trabalho. Em alguns lugares, essa mudança de nível é representada pelas designações “junior” e “sênior”, o que não acontece no serviço público. Boris avalia que, pelo tempo que ele tem de trabalho na UFMG e por todas as atividades que já realizou na instituição, já estaria em outro patamar, porém continua no mesmo nível em que entrou há cerca de 14 anos. Isso lhe causa bastante desconforto e frustração. Ele acrescenta que

[...] se tivesse uma chance em outro órgão, eu não estou tentando outros concursos agora, mas se eu passasse em outro isso seria visto, ter um plano de carreira em si. Isso dá muita diferença porque a gente cansa, cansa, vai dando uma falta de estímulo, uma falta de perspectiva, que é terrível (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Atualmente, Boris trabalha em uma unidade acadêmica e, quando perguntado se ele se recordava de algum momento em que lhe foram solicitados trabalhos urgentes apenas com intuito de pressioná-lo, quando, na verdade, não demandavam tanta urgência, ele afirma que sim. “Todos adoram colocar as coisas como urgentes quando, na verdade, não são e, de segunda a sexta-feira, na universidade, tudo é considerado urgente, parecendo que, se não

fosse feito, o mundo acabaria. Porém, na segunda-feira seguinte todos já se esqueceram”. (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023). Segundo o servidor, muitas coisas que as pessoas alegam ser urgentes, por terem prazos inicialmente definidos, podem ser realizadas posteriormente, sendo refeitas ou reiniciadas. Ele afirma que antes ele sofria muito com isso, e ainda sofre, e que estaria mentido se dissesse que não. Disse ainda que, por incontáveis vezes, levou trabalhos para fazer em casa e que já passou finais de semana trabalhando, mas atualmente, ao sair do serviço, ainda que pense em algumas questões relacionadas ao trabalho, não o faz com a mesma preocupação de antes. Hoje procura pensar em quando será o próximo feriado ou em fazer cálculos para ver quanto tempo falta para se aposentar. E acrescenta:

[...] porque poxa, eu quero ter autonomia, sabe? Eu não quero ter que bater ponto. Isso também é uma coisa que eu fico assim, muito chateado, “puto” da vida mesmo, isso pode ficar muito registrado, porque tem a categoria docente, que é chato também, [...] no meu caso, que tenho, muitas vezes, a mesma escolaridade, às vezes até mais aplicação que alguns, tenho que bater ponto, tenho trinta dias de férias por ano, é claro que a gente tem alguns recessos, algumas coisas, mas isso arreventa, não ter essa autonomia. Mas isso me mata porque a gente acaba que, muitas vezes, tá mais preocupado com a rotina do que com criar e inovar, fora a submissão (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Sabendo, informalmente, de casos de servidores que se sentiram inferiorizados ao receberem tarefas não compatíveis com seu cargo ou que fugissem à sua competência profissional ou ainda que lhes foram delegadas tarefas que exigissem conhecimento técnico superior as suas competências profissionais, perguntei ao servidor se tal situação já havia ocorrido com ele. De acordo com Boris, em alguns lugares onde trabalhou, o que prevalecia era o trabalho mais burocrático. E, sobre algo além de suas competências profissionais, ele respondeu:

[...] não interessa se você quer pensar, se você não quer pensar. É o trabalho “burrocrático” mesmo. Algumas exceções, mas é aquele trabalho “burrocrático”, feito pra manter a máquina. Além do que eu conheço... não. Um superior, nunca. Já tive que mexer com várias coisas, mas nada que ultrapassasse o escopo do que uma pessoa conseguia fazer (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Outro assunto abordado junto ao servidor foi se, em algum momento, durante sua trajetória profissional dentro da universidade, sentiu-se prejudicado ao lhe passarem instruções confusas, de forma parecer que foi intencional, com o intuito de dificultar o processo. Ele responde que as instruções na universidade são muito confusas e que isso acontece, talvez, devido à falta de organização, uma vez que a instituição possui essa dinâmica.

[...] as instruções na universidade são confusas. E são confusas porque realmente falta, talvez, a organização, porque é uma instituição que tem essa dinâmica. Se é uma confusão que acontece porque a gente está partindo de primícia errada ou situações emergenciais, ou porque a gente não sabe como agir, tudo bem. Deliberadamente não me lembro. Algumas coisas são realmente mais vagas, a gente tem que ver um nível que a gente está de governança, isso eu consigo cuidar, isso eu não consigo, e muitas vezes é ignorar porque passa. O que não for pra mim legal, formal, jurídico, eu já nem dou atenção mais (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Outro ponto a ser observado nas relações de trabalho e que pode ser caracterizado como uma das formas de assédio é quando ocorre, por parte do assediador, a retenção de informações pertinentes ao desenvolvimento de tarefas sob a responsabilidade do assediado, com o intuito de prejudicá-lo e possibilitar possíveis retaliações em decorrência da falha ou, até mesmo, ridicularizá-lo isoladamente ou coletivamente. Assim como ocorreu em outros relatos, ao perguntarmos se houve, por parte da chefia ou de algum colega de trabalho, alguma retenção de informação essencial ao desenvolvimento das atividades para dificultar que a tarefa fosse executada, obtivemos a seguinte resposta:

Sim, isso já aconteceu, mas aconteceu muito **em outro setor** (grifo nosso), que inclusive foi um dos motivos de eu vir pra cá. Porque, quando começam a te bloquear as atividades, te bloquear tarefas, a virar pra você e falar não sei o que eu faço com você, não sei o que eu vou te passar e, ao mesmo tempo, se a pessoa que mais atende no setor, a pessoa que mais está pra resolver, a pessoa que mais está à frente, é acontece. Então, realmente, em alguns momentos, eu percebi que foi falado. Alguns momentos são de distração mesmo, às vezes a gente está pensando em uma situação e outra e não vai ligar, mas sim, por alguns momentos já teve esse bloqueio, a sabotagem de forma intencional, mais interessante é que aconteceu **neste setor** (grifo nosso) do que numa unidade acadêmica. Bem mais. Na unidade acadêmica até de repente porque os professores não estão aqui toda hora, pelo contrário, alguns nem aparecem, isso é um fato, e a coisa flui (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Críticas, desde que construtivas, são válidas para que possamos crescer como seres humanos e profissionais, mas nem sempre as críticas que ocorrem no ambiente de trabalho têm essa finalidade. Com base nisso, ao perguntar ao Boris se ele já recebeu crítica que considerou injusta ou até mesmo exagerada, sobre o seu trabalho, sobre o esforço que ele desprendeu para executar esse trabalho, ele respondeu que sim.

Muitas, Nossa Senhora. Principalmente quando eu aparecia mais. [...] por exemplo: ah você pediu um documento tal? Ah você solicitou a assinatura de tal coisa? Aqui dentro já aconteceu também, até o momento em que eu realmente apelei e falei não, não tem que preencher nada disso não. Ficam criando sub-rotinas, formulários, formulários, formulários. O prazer de vários colegas no serviço público, então, é falar de trabalho dos outros e depreciar o trabalho dos outros. Aí agora eu falo assim,

olha gente, não está gostando? Pegue e faça. Simples. Eu coloquei que tudo que não for pra organizar de verdade ou que não seja uma exigência jurídica que eu tenho que responder, porque o órgão de controle do Ministério Público, a CGU, exigem isso, não “tô” nem ligando. Já teve vez de ficar exigindo documentos infundados, anotações infundadas, observações totalmente descabidas que não tinha necessidade. Que uso que tem? Você vai preencher um papel pra enfiar na gaveta, você vai preencher um documento pra ficar perdido em alguma pasta que, daqui a dois anos, um ano, dez anos, ninguém vai nem saber. E aí é o seguinte, você morre, cara, e o quê que fica? Nós temos colegas aqui que infartaram, que tiveram câncer fulminante, cânceres terríveis ou então isso mesmo, se aposenta e aí, o quê que ficou? Qual que é a importância daquilo? Qual que é a relevância? [...] a gente tem que preocupar em tentar evoluir, em tentar formar gente boa e gente crítica, tentar não formar operário como estão sendo nas universidades, tentar elevar um pouquinho o mundo. Infelizmente, essa é a maior chateação que eu tenho com a pandemia, que não se aprendeu nada. O que é essencial são as relações, fazer as atividades que tem que ser feitas e botar pra pensar, pra tornar o mundo um pouco melhor (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

A falta de autonomia é uma questão que também incomoda alguns servidores. Ao ter sob a sua responsabilidade determinada tarefa, espera-se que esse servidor tenha autonomia para executá-la da melhor forma possível e que, ao final, apresente um resultado satisfatório para o demandante. Cada profissional possui suas especificidades na forma de trabalhar, portanto é comum que cada um use uma metodologia diferente para executar a mesma tarefa, o que não quer dizer que um esteja correto e o outro esteja errado. Diante disso, ao ser perguntado se o servidor já se sentiu exageradamente supervisionado em suas atividades de trabalho sem que houvesse algum motivo, a resposta foi que sim.

Sim, já tive com uma chefia que não aparecia, era ineficiente, e aposentou. Na verdade, com duas. Uma **em determinado setor** (grifo nosso), começou a anotar número de ligação pra saber o quê que a pessoa estava fazendo, uma coisa absurda ou aqui. [...] **o setor X** (grifo nosso) ficaram ligando a cada meia hora pra colegas pra poder fiscalizar o que estavam fazendo. [...] essa hipervigilância que o povo tem, pra mim, quando o cara deve tá achando que tá com a chefia ameaçada e quer ficar mostrando. E é a coisa do querer mostrar número. Essa coisa de instituição querer ficar mostrando número, isso não funciona, na educação não funciona, na universidade (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Ainda sobre o assunto, buscando entender melhor essa questão, que pode ser classificada, por alguns autores, como assédio moral e, considerando o período de realização de trabalho remoto, perguntei se o servidor vivenciou ou soube de algum caso que aconteceu durante o período da pandemia. Ele respondeu:

Muitos. Um exemplo é esse que virou um caso que foi até para o sindicato que era isso, o pessoal vigiando o quê que tá fazendo. Aconteceu na pandemia do diretor falar comigo, olha o que ele tá fazendo. Eu comecei a botar na planilha. Eu achei ótimo que aí deu pra ver tudo que eu tava fazendo, depois acabou que enche o “saco” também. Mas eu tenho tudo que foi feito nos dois anos de pandemia registrados (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Ao ser questionado se, em algum momento, ele já teve sua presença ignorada na frente de outras pessoas, causando-lhe desconforto, seja por um colega de trabalho ou pela sua chefia, o servidor afirmou que sim. Segundo ele, principalmente em eventos institucionais nos quais ele contribui de alguma forma, seja ajudando na sua realização, na escrita etc, e a pessoa não cita a sua colaboração, a sua participação como um dos colaboradores daquele evento.

Com base na resposta anterior, perguntei se esse episódio não poderia ser uma falha ocasionada por um descuido diante das inúmeras atribuições ou se ele achava que poderia ser intencional. Eis a resposta:

Algumas vezes foi por descuido, mas na maioria das vezes foi intencional. É pra pessoa ganhar fama. Na universidade, o pessoal usa muito isso, pede para os outros fazerem, alunos, a gente, estagiário, bolsista, pega a fama e nem cita. (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Dar a sua opinião, expressando seu ponto de vista sobre determinado assunto, faz parte de qualquer local de debate e de diálogo. Trata-se de um processo democrático, que ajuda na construção de um diálogo saudável e com resultados positivos para a instituição. Embasado nisso, foi perguntado se o servidor já foi tolhido do direito de expressar seu ponto de vista. Segundo ele,

Claro, claro. Em reuniões, principalmente com cargos mais altos, por exemplo, eu não concordava com uma distribuição de cargo, não é cargo comissionado não, mas de pessoas. Eu achava que um setor precisava de alguma coisa e outro não, e eu ouvi falar que não é pra falar, não é pra falar porque vai ter uma pessoa, tem outra e isso já tá definido. Ou então tinha, às vezes, elementos de dados de pesquisa e não podemos falar porque o órgão ia ficar desconfortável (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Dentro do ambiente de trabalho, espera-se que haja respeito mútuo. Em se tratando de uma instituição que prepara pessoas para o mercado de trabalho nacional e internacional, que promove, por meio da educação, os conceitos de democracia e defende valores como acolhimento ao próximo, respeito à diversidade, inclusão social, dentre outros, determinadas ações se tornam inadmissíveis, sejam elas vindas de um colega que ocupa o mesmo nível hierárquico ou de alguém que esteja ocupando um cargo hierarquicamente superior. Diante disso, perguntamos ao servidor se, em algum momento, já tentaram intimidá-lo no ambiente de trabalho, utilizando comportamentos agressivos como gritos e/ou empurrões. A sua resposta foi afirmativa.

Já. Teve um colega que uma vez achou que eu falei um negócio que era dele e ele veio pra cima de mim num corredor, aí quando ele veio pra cima eu falei, opa, “perai”, quê que é isso? Calma. Quê que foi? Ele veio pra me bater eu afastei e, opa, aí eu achei legal que, no outro dia, essa pessoa pediu desculpas, eu achei isso assim bacana. (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Outra situação, no mínimo, desagradável, para não dizer agressiva, é a ridicularização de qualquer pessoa e em qualquer contexto. Quando isso ocorre dentro de um ambiente de trabalho, principalmente dentro de uma instituição de Ensino Superior reconhecida em nível nacional e internacional, isso se torna ainda mais grave. Além de ser considerado assédio moral, esse tipo de agressão pode trazer consequências do ponto de vista psicológico e emocional para o assediado, gerando sérios problemas para o assediador, que pode sofrer sanções. Nesse contexto, quando foi perguntado ao servidor se ele já foi ridicularizado em público pela sua chefia ou por algum colega de trabalho, ele respondeu que sim. Então, perguntamos se o assediador estaria ocupando cargo de chefia, se o seu cargo era de técnico administrativo ou se seria docente:

Cargo técnico administrativo. Docente, a técnica era interessante, que eu nunca tive esse problema. Mas falar, por exemplo, de característica física, altura e o tipo de jeito que veste, falar de altura, altura mesmo, ridículo você pensar que uma universidade tem isso, mas de postura, de atenção que é dada do tipo de rir. Tanto que eu parei uma época de rir, eu já não ria mais. Sim, mas já tive vários, quanto ao carro que usava, quanto à casa que morava, quanto a ir, por exemplo, tirar férias e ir para o Espírito Santo, umas coisas ridículas, absurdas. Mas já sim, já tive sim (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Ainda na mesma linha de inadmissibilidade citada na pergunta anterior e embasado no conceito de assédio moral citado pelo próprio servidor, que demonstrou que sabe o que é assédio moral e como ele ocorre, perguntei se, em algum momento, ele foi moralmente agredido quando estava a sós com a sua chefia. Ele não apenas afirmou que sim como pontuou que tais agressões ocorriam, na maioria das vezes, em público.

Sim, mas era mais em público. Era mais em público. Porque se fosse, chamasse pra falar de alguma coisa, criticar alguma coisa, ponderar ótimo. Mas gostava de falar era com auditório. Mas era muito pra satisfazer uma turma que existia. Principalmente **no setor X** (grifo nosso), era pra satisfazer uma turma em que essa chefia não era aceita. O pessoal não gostava dessa chefia, mas ela foi diretora aí é meio que uma coisa esquisita, pra tentar agradar os outros, ela fazia essas coisas. Eu ainda tenho um diferencial, que eu sou um dos poucos homens que trabalho na universidade, no setor que eu era... aqui também, e era um ambiente essencialmente feminino, então, eu percebia que rolava uma coisa meio que “expiatória” (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

3.2.5 Luana, espinhos do passado para além da UFMG

Luana relata que já se sentiu excluída por não lhe atribuírem tarefas que, em tese, seriam pertinentes à sua função em decorrência de uma deficiência visual. Segundo ela,

Fui removida recentemente, após a perda da visão, mas eu sinto que eu fui menos valorizada pelo fato de ter perdido a visão. Eu pedi para realizar as tarefas, eu me sentia apta para realizar essas tarefas, mas, mesmo faltando funcionários, mesmo pessoas entrando de licença, os coordenadores preferiram não me dar essa função, me deixaram com uma função inferior (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023)

Diante dessa informação, perguntei-lhe se houve alguma justificativa para essa negativa. Ela respondeu que não, que simplesmente disseram que era algo muito complexo e não delegaram. Ela complementa, dizendo que, quando não havia mais ninguém para fazer esse trabalho “muito complexo”, como foi classificado, ela auxiliou e executou a atividade, apresentando bom resultado. Nas suas palavras, acredita ter feito um bom trabalho, mas, ainda assim, optaram por delegar a função para uma pessoa novata, tão logo ela entrou para o setor, mesmo sabendo que essa pessoa não teria as qualificações necessárias para executar a atividade.

Ao questioná-la se esse caso seria um episódio isolado ou se havia ocorrido em outras situações, desde a sua entrada no setor, ela diz que não. Em sua entrada no setor, Luana foi acompanhada de outra servidora, entretanto, para ela, foi ensinada apenas uma função, e para a sua colega foram ensinadas todas as atividades do setor, o que fez com que a novata ficasse sobrecarregada. A servidora relembra que, na época, tinha que ficar solicitando que lhe ensinassem mais coisas para que pudesse dividir as tarefas com seus colegas de setor, mas que não lhe foram delegadas atividades diferentes das que ela já fazia.

Luana relata que o seu processo de perda da visão se deu em um período em que sofria estresse devido a assédios morais ocorridos dentro da instituição:

Eu tenho uma doença genética rara que causa a perda de visão, mas só após os 60, 70 anos de idade. É uma doença muito rara. Quando eu comecei a perder a visão, em 2020, procurei médico, mas, na época, não consegui o atendimento que precisava por causa da pandemia. Em 2021, eu fiz os exames e constatou-se que já era irreversível a perda e aí continuei procurando outros especialistas e um deles me falou que nunca tinha visto [algo assim]. Na verdade, todos que eu passei me falaram que nunca tinham visto um caso de perda de visão por esse motivo na idade que eu estava. Eu estava com 36 anos. Esse último especialista que procurei falou que tinha sido causado por ansiedade. Inclusive, na época, ele falou que era para que eu tomasse cuidado. Toda vez que eu ficava ansiosa, ficava agitada, eu percebia que estava perdendo a visão do olho direito também. Eu comecei a perder a visão do olho direito e percebo uma piora na minha visão quando estou mais ansiosa. Então,

ele [especialista] me alertou pra isso. E devido a tudo o que aconteceu na época, foi assim, a partir do momento que eu comecei a sofrer o que estava passando lá na época, no **meu local de trabalho anterior** (grifo nosso), é que comecei a ter essa perda visual. Então, eu não acho que foi coincidência (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023).

Perguntei-lhe se existe a possibilidade do avanço da perda da visão em virtude da ansiedade, tendo em vista a doença pré-existente:

Descarta-se porque eu sabia que tinha um problema no olho, descobri em 2008 e era um problema que os médicos falaram: “você não precisa se preocupar com isso porque quando você começar a ter perda visual já vai estar bem idosa”. É normal perder a visão a partir de determinada idade, então eu ficava tranquila com relação a isso. Eles me alertavam: “você não pode bater a cabeça, tem que tomar cuidado, e tal”. Quando eu comecei a perder a visão, em 2020, eu pensei que podia ser decorrente desse problema que eu tenho na visão e aí descobri a doença que causa esse problema na vista. É uma doença um pouco mais abrangente, as artérias, a pele e tudo mais. Aí eu descobri que a doença causava também problemas na visão (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023).

No desenrolar dos episódios narrados, o país atravessava a pandemia de covid-19. Nesse período, muitas empresas tiveram que fechar as suas portas e aquelas que conseguiam executavam as atividades de forma remota. Tais orientações foram recomendações da OMS para evitar a propagação do vírus, que já havia ceifado a vida de milhares de pessoas mundo afora. Entretanto, alguns setores considerados essenciais continuaram exercendo suas atividades de forma presencial. Quando aconteceu toda essa situação, a servidora estava trabalhando presencialmente, pois sua atividade estava ligada à área da saúde.

Em virtude disto, ela já enfrentava o estresse diário gerado pela própria pandemia, uma vez que estava na linha de frente do combate à doença, lidando com um inimigo agressivo, invisível e extremamente perigoso. Nesse período, a população mundial ficou bem sensibilizada e aterrorizada. Por estar trabalhando em um local onde as chances de lidar com os casos de infectados eram ainda maiores, automaticamente havia estresse. Só o fato de sair de casa já provocava um desgaste psicológico em qualquer cidadão.

A servidora nos relata como esse gatilho foi acionado simultaneamente com o assédio do qual ela foi vítima.

Na época, eu trabalhava 12x60, diurno, eu trabalhava um dia e folgava dois no plantão administrativo. O plantão administrativo na **área de saúde** (grifo nosso) no fim de semana a gente basicamente era a coordenação da portaria, então todos os problemas tinham que ser resolvidos lá nos blocos, nos anexos, tudo a gente que resolvia, mas, por ser 12x60, era até relativamente tranquilo. Em meados de outubro, se eu não me engano, eles começaram a falar que iam cortar as 30 horas. A gente fazia 12x60, então teríamos que optar por fazer 12x36 ou voltar para as 40 horas semanais. Mas isso no plantão administrativo era impossível. Eu estava com meus

meninos pequenos, na época três, quatro anos, então já foi estressante isso pra mim e eu solicitei, então, que me passassem pra noite. Na época, o pessoal da noite, que tinha mais tempo de casa, começou a aposentar por causa disso. E aí surgiu a oportunidade de eu ir para o noturno por causa dessa mudança. Eu não tinha condição de trabalhar 12x36 de dia. O pessoal da enfermagem tinha três horas de descanso e a gente não podia, a gente tinha que ficar com a porta aberta, janela aberta pra poder fazer o atendimento e tudo mais. E aí começaram essas intrigas lá entre os funcionários, e essa coordenadora se impondo. E aí veio a pandemia. Quando surgiu a pandemia, já estava esse atrito no setor, ela já causava tumulto porque ela colocava um contra o outro, ela punha funcionário terceirizado pra vigiar o pessoal da UFMG. Lá são três vínculos, a UFMG, o pessoal da **empresa administradora contratada** (grifo nosso) e os terceirizados. A UFMG é o que tem menos benefícios lá, digamos assim, e a gente já se sentia muito mal com isso. Então, quando surgiu a pandemia o pessoal da internação, eles tinham o atendimento com vidro e o quê que aconteceu? O pessoal chegava, por exemplo, de ambulância de outro hospital e os parentes de quem estava sendo internado entregavam a documentação e dava entrada nos papéis e depois subiam se tivesse acompanhamento. Aí eles falaram, “olha a gente não vai receber parente de pessoa com suspeita de covid”, não tinha chegado ainda nenhum caso de suspeita de covid e tal, e aí a gente recebeu um comunicado do pessoal do plantão administrativo, que no caso era a gente, que a teríamos que descer quando chegasse uma ambulância e que após passarem pela P3⁷ e gente ia ter que descer e receber os papéis das mãos do enfermeiro, do paramédico, que estivesse na ambulância. Mas tem um detalhe, nessa época a gente não podia usar máscara e nem luvas, era só quem estava na linha de frente. Aí fizeram uma reunião, “vocês não podem usar máscara caseira porque vocês estão causando tumulto, vocês estão causando alvoroço”. Na época, não era obrigatório o uso de máscara. Foi bem no início. Lembro que cheguei de máscara lá nessa reunião e uma das coordenadoras lá falou assim: “você acha que está segura com essa máscara? Porque se você mexer na sua máscara está se contaminando, o vírus está no seu rosto e aí está causando tumulto, as pessoas estão ficando apavoradas e tudo mais”. E tinha várias outras pessoas já usando máscara. Eu falei com ela assim: “bom, eu fui ensinada que quando você vai espirrar você tem que cobrir o rosto, então eu acredito que usando máscara posso não estar 100% protegida, mas por que os médicos podem usar máscara, os enfermeiros podem usar máscara, a gente está no ambiente contaminado e eu não vou usar máscara? É uma máscara minha, eu não estou pegando no hospital”. Ela [coordenadora] falou: “não, não pode usar máscara”. E aí, na época, saiu um comunicado no **hospital** (grifo nosso) falando que o uso de máscara era perigoso, que tinha que ser N95 [modelo de máscara]. A N95 era usada só pelos médicos e tudo. Só que aí eles falaram que a gente teria que descer e pegar a documentação com os paramédicos e entregar na internação. A gente tinha que mexer no elevador de forma que ele fosse para o andar que era isolado pra covid e depois a gente tinha que puxar o elevador de volta pra ele ser limpo. Aí eu falei com a minha coordenadora: “A gente está em linha de frente”. Muitas vezes, eu chegava lá pra poder acionar o elevador pra trazer de volta e o enfermeiro não tinha esperado lá embaixo igual era o combinado. Ele saía com o paciente com suspeita de covid, ele parecendo que estava indo pra lua, né? [todo paramentado]. Na época, eles colocaram lá na porta um acampamento do exército, o pessoal chegava parecendo que estava indo pra lua e a gente não podia usar luvas e máscaras. Se a gente pegasse, era roubo. E aí eu comecei a ficar apavorada porque, várias vezes, eu cruzava com o pessoal com suspeita de covid. Chegava um caso e falavam assim: “vai ser pouco”. Lembro que a minha coordenadora falou: “vai ser pouco, vai ser um ou outro”. Aí chegava um, dois, três e todo mundo que morria era covid, covid, covid... a gente tinha acesso, a gente tinha que atender os familiares com a declaração de óbito. Aí eu falava com ela: “E aí, como é que vai ser, porque a gente tá na linha de frente?” E ela falava: “ah eu já falei com a coordenação, mas quer saber, tomara que dê “merda” porque eles não me escutam”. Eu falei, pois é, mas se der “merda” vai dar “merda” pra gente porque a gente está na linha de frente. E é irreversível. Como é que vai ser esse “dar merda”? Eu lembro que, na época, eu

⁷ Equipe de Enfermagem - Posto de Especialidades – P3

gripei. Foi muito estranho, como que o meu emocional ficou tão abalado, porque minha mãe tinha viajado lá pra casa e não tinha como ela voltar e ela tem mais de 60 anos de idade. Eu chegava em casa de manhã e tomava banho, tinha um banheiro lá fora, tomava banho, punha máscara e ia olhar a minha temperatura e todo dia eu tinha febre, todo dia 37,5, aí eu olhava de 10 em 10 minutos e ela ia aumentando, aí eu falava, nossa meu Deus, estou com covid, estou com covid. Eu fiquei muito ansiosa e aí um dia eu fui pro posto falando que eu estava com covid, estava gripada realmente e mandei uma mensagem pra minha coordenadora e falei com ela: olha vou fazer a autodeclaração porque eu estou gripada. E a gente tinha o direito, se você estiver gripado, você pode ficar em casa 14 dias, não precisava nem ir ao médico. Não tinha nem médico. E eu falei com ela que ia ficar porque eu estou passando muito mal, eu estou com febre, eu estou doente. Ela falou: “eu estou vindo trabalhar gripada há uma semana, muito gripada, eu estou tossindo, espirrando, com dor de garganta, e eu estou vindo trabalhar”. Eu falei com ela, você está sendo irresponsável porque a gente está em pandemia, você está disseminando o vírus independente ser covid ou não, porque é vírus, não deixa de ser (LUANA, Entrevista concedida em 28/03/2023).

A servidora faz uma associação temporal dos fatos ocorridos em seu local de trabalho, alinhando todo o estresse vivenciado à sua perda de visão, e acredita ter sido lá que tudo começou e se intensificou.

[...] esses eventos todos aconteceram em março e abril, eu comecei a perceber que a minha visão estava estranha e aí foi quando eu constatei que realmente eu tinha perdido a visão do olho esquerdo. Aí eu fui no **hospital** (grifo nosso) São Geraldo, na emergência lá, mas eu consegui um atendimento mais ou menos, me mandaram pra fila do SUS, enfim, quando, em 2021, que eu consegui mesmo o exame já foi constatado que a perda era irreversível (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023).

Luana relembra do episódio em que a sua coordenação e sua chefia imediata tentaram proibi-la de usar os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Ao questionar sobre a sua segurança e as condições de trabalho, uma vez que trabalhava atendendo pessoas com suspeita de covid, foi simplesmente ignorada pela chefia imediata que, mesmo estando gripada, continuava trabalhando sem a devida proteção, expondo as pessoas que dividiam o mesmo espaço físico com ela ao risco de contaminação. Esse episódio, segundo Luana, foi apresentado à sua chefia quando seus filhos começaram a passar mal:

Em julho, eu estava pra tirar férias, uma noite eu percebi que o meu filho estava tossindo muito e com a respiração muito difícil e eu falei, vou levar ele ao médico e aí ele já foi pra internação. Eu tenho gêmeos, um internou em um dia e o outro internou no outro, os dois com covid. E um deles com a garganta arranhando. E aí eu liguei pra ela e falei assim, aqui, você queria que eu desse “merda”, deu “merda”. E os dois ficaram internados quatro dias, com suspeita de covid. Não conseguiram fazer o exame do cotonete, porque o nariz do meu menino sangrou muito, machucou muito. Acabou que a gente nem pegou o resultado, sabe? Depois que saiu e tudo, mas a médica deu certeza que era covid (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023).

Ela acrescenta que, ao retornar de férias, seu pedido de remoção, que já havia sido solicitado, tinha sido deferido, de modo que ela passaria a trabalhar no campus da universidade, localizado na região da Pampulha, em Belo Horizonte/MG. Ela acrescenta que esse foi apenas um episódio, mas que a situação envolvendo as relações com essa chefia já era conflituosa.

Como vimos anteriormente, existem várias classificações de assédio moral e, para melhor entender em qual classificação esse tipo se enquadraria, perguntei à servidora a qual categoria a sua chefia pertencia, se era técnica, docente ou médica. Ela respondeu que era técnica.

Hoje já se sabe um pouco mais sobre o vírus Sars-cov, mas, na época, era tudo muito novo, a sua propagação e os cuidados necessários para evitar contágio ainda eram muito precários. Segundo a servidora, no início da pandemia, o ritual de lavar as mãos e seguir os protocolos de segurança era apenas para quem estava tendo acesso diretamente com as pessoas infectadas.

Na verdade, ela gostava muito de ser contra. Igual, por exemplo, ela perguntou assim: “o quê que você quer afinal?”. Eu falei assim, olha já que a gente vai ter que atender, a gente vai ter que continuar atendendo, podia colocar pelo menos um vidro, como tinha uma janelinha lá. Primeiro que a porta ficava aberta. Aí eu pedi autorização pra fechar a porta e atender pela janelinha. Foi uma briga. No meu plantão, eu fechava e atendia pela janelinha. Porque eu falei, eu não sou obrigada a ter contato diretamente com pessoas, quem quiser ficar com a porta aberta que fique, mas durante o dia a porta ficava fechada porque à noite tinha que ficar aberta? Então, eu fechava a porta e tinha uma janelinha, uma porta que abre só a metade, eu atendia por lá e aí eu solicitei que colocasse vidro e ela negou. Quando saiu minha remoção, ela pôs (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023).

Sobre essa questão do vidro para impedir o contato direto entre as pessoas, ficou claro que não impediria o contágio porque, se a pessoa fosse entregar qualquer objeto ou papel para a atendente, ela precisaria manuseá-lo. A servidora concordou, mas afirmou que reduziria um pouco os riscos. E, para contextualizar, relatou um novo embate como a sua coordenadora:

Um dia a cozinha pegou fogo, eu trabalhava de dia ainda e o pessoal me acionou, aí eu desci, na hora que eu cheguei lá embaixo estava o pessoal desesperado, tentando apagar o fogo, quem estava tentando apagar o fogo era o pessoal da engenharia hospitalar, mas isso já estava uma fumaça preta e todo mundo lá com a cara enfiada. Tem um protocolo, deu incêndio, tem a área aberta lá, todo mundo vai pra fora e tudo mais. Primeiro evacua o local e eles não fizeram isso. E aí eles falaram assim: “não precisa chamar o corpo de bombeiros”. Eu falei, eu vou chamar o Corpo de Bombeiros. “Não precisa chamar, está tudo sob controle.” [...] mas como está sob o controle? Está pegando fogo ainda e, assim, lá fora tinha três caldeirões de diesel. Falei, gente isso não está sob controle, se pegar fogo lá, vai explodir os caldeirões de diesel. Aí eu liguei pro corpo de bombeiros. É o mínimo que eu podia fazer. [...] mas eu fui duramente criticada por ela [pela chefia]. Quando eu relatei, ela falou assim:

“mas por que você chamou o Corpo de Bombeiros?” Eu falei, gente, porque estava pegando fogo, estava tendo incêndio e a brigada de incêndio não sabia o que fazer. “Por que você chamou?” Ué, porque estava pegando fogo, eu expliquei de novo pra ela. Ela falou assim: “problema deles”. Falei, mas o hospital corria risco de explodir. “Problema deles”. Não, não é problema deles. Hospital ia explodir, o subsolo ia explodir, como que é problema deles? Aí eu falei com ela: você queria o quê, você queria que eu virasse as costas e fosse pra minha casa? [...] eu vi que a implicância dela era com a brigada. Tipo assim, sabe? Aquele negócio, a frase que ela falava, tomara que dê “merda”? É isso, ela queria que desse “merda” pra cair na brigada de incêndio. Ela queria ver as pessoas se ferrando. Entendeu? Então, era esse tipo de situação que a gente vivia lá. Esse estresse de ter que ficar batendo de frente com ela. Não era uma equipe, sabe? Era tipo uma afronta. Trabalhar lá era muito estressante (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023).

As perseguições ocorriam com maior frequência em relação aos servidores da UFMG e não aos terceirizados, talvez pelo fato de a coordenadora possuir, na época, o cargo de telefonista, que poderia ser considerado inferior às demais funções. A chefe do setor não se preocupava com os funcionários terceirizados porque ela sabia que exercia poder sobre eles e que poderia ameaçá-los de perderem seus empregos.

Luana acrescenta que a coordenadora os ameaçava, usava palavras de baixo calão, criando um ambiente desconfortável, onde todos ficavam com receio de serem demitidos.

Quando estava pra sair do setor para ocupar a vaga pra qual havia sido realocada e treinava a funcionária que executaria as suas tarefas, a coordenadora a criticava, dizendo que não era a forma correta de executar suas tarefas, sendo que elas eram executadas da mesma forma há mais de quatro anos consecutivos, sem que houvesse acontecido qualquer intercorrência nesse período. A crítica, embora sem embasamento, era feita nos grupos de WhatsApp, para que todos tomassem conhecimento, expondo a servidora a uma situação constrangedora. Mesmo tendo seu trabalho criticado inúmeras vezes pela coordenação, foi exigido que a servidora permanecesse no local de trabalho para ensinar suas tarefas à funcionária que a substituiria.

Luana sentiu-se prejudicada ao receber instruções confusas, levando-a a crer que aquilo era feito intencionalmente. Em vários episódios, os servidores eram orientados a agirem de uma determinada forma, porém essas orientações eram mudadas posteriormente, seguidas de críticas por parte da chefia, como se as tarefas tivessem sido desempenhadas de forma incorreta pelos funcionários. Na maioria das vezes, essas orientações, assim como as críticas, ocorriam por meio do grupo de WhatsApp, expondo as pessoas ao constrangimento. Isso também acontecia quando alguém deixava de executar alguma atividade ou a fazia de forma incorreta. Esse tipo de assédio ocorria tanto de forma isolada quanto em público e, em decorrência disso, os funcionários e servidores se sentiam receosos de tomar iniciativas e

serem expostos. Devido a inúmeros episódios dessa natureza, Luana precisou procurar apoio psicológico para ajudá-la nesse processo, pois não aguentava mais trabalhar com a instabilidade dessa coordenação, pois a forma como a coordenadora agia e como ela tratava as pessoas havia tornado o ambiente extremamente insuportável.

Embora ocupasse um cargo administrativo Luana, ainda assim, precisou transportar corpos para necrotério e efetuar sua liberação para as funerárias, mesmo essas tarefas não fazendo parte das suas atribuições. Ao ser questionada se, no hospital, havia um cargo técnico específico para executar essas tarefas, Luana informa que sim, mas que, em alguns momentos, esse funcionário estava executando serviços externos. Ela se lembra de que a liberação dos corpos do necrotério para funerária era tarefa recorrente. Entretanto, acrescenta que pelo menos uma vez ela teve que transportar um corpo até o necrotério, apesar de que sua tarefa era de liberação e não transporte de corpos. Essas atividades resultavam em entradas constantes no necrotério.

A princípio, quem dava esse suporte para o pessoal do setor de plantão era um funcionário que trabalhava no setor de serviços gerais, sendo de responsabilidade dele a liberação dos corpos. Depois de algum tempo, essa tarefa ficou a cargo de um médico legista. Entretanto, até que ocorressem essas mudanças, Luana e os demais servidores que trabalhavam no setor em que estava alocada é que executavam essas tarefas.

A servidora afirma ter percebido sua presença ignorada propositalmente diante de outras pessoas e de não ter sido convocada para participar das reuniões do setor, mesmo fazendo parte da equipe. O mesmo ocorria com as reuniões que tratavam do interesse dos servidores e funcionários e cita como exemplo a pauta de uma das reuniões que trataria da mudança da carga horária de trabalho desses trabalhadores, o que afetaria diretamente não só a sua vida profissional e pessoal, mas também a dos demais colegas do setor.

Mesmo com todas essas dificuldades, Luana afirma exerceu todas as tarefas que lhe foram confiadas de forma satisfatória, dando sempre o melhor de si e que, em momento algum, sentiu-se rebaixada ou teve a qualidade do seu trabalho diminuído, mesmo tendo realizado tarefas que a desviavam de sua função. Porém, no novo ambiente de trabalho, ela não consegue dar o melhor de si, pois se sente subvalorizada, principalmente por saber que a demanda de trabalho do setor é alta. Isso a deixa mal psicologicamente. Ela acredita que seus colegas ficam receosos de atribuir-lhe muitas tarefas e isso agravar a sua deficiência visual. Diante disso, ela não encara essa negativa como assédio, mas sim como proteção. Mesmo sabendo que a superproteção de seus colegas tem por objetivo preservá-la e poupá-la de estresse, isso faz com que ela se sinta mal, triste e subaproveitada.

Luana entende e considera válida e bem-intencionada a preocupação dos colegas, porém acredita que, se tivesse a oportunidade de executar mais tarefas no setor, poderia lidar melhor tanto com as questões de saúde quanto profissional e que o excesso de zelo dos colegas, de certa forma, acaba prejudicando mais do que beneficiando.

[...] eu consigo fazer muito mais, depois de tudo isso que aconteceu comigo, sabe quando você meio que acorda pra vida? Eu comecei a fazer terapia, eu precisei fazer terapia pelo que eu passei no **hospital** (grifo nosso), eu vi que em lugar nenhum eu ia ser valorizada, principalmente no serviço público. No serviço privado, você ajuda uma empresa a crescer, você é valorizado; no serviço público, você pode fazer o que for, pode dar o seu melhor que não vai ser valorizado. E aí eu resolvi fazer por mim. Eu resolvi estudar mais, ter mais conhecimento, usar a minha história pra poder ajudar outras pessoas. Porque percebi que isso aqui não é pra mim. Serviço público, a estabilidade do serviço público pra mim é uma prisão. Eu lembro que trabalhava no setor privado e via crescimento, via desenvolvimento, via muito mais incentivo financeiro. Eu era mais feliz no setor privado (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023).

A servidora aparenta estar bastante desmotivada com o serviço público e esboça desejo de sair. Entretanto, muitas pessoas não conseguem entender as razões, uma vez que o desejo de grande parte delas é justamente essa segurança que o serviço público oferece. Ela está terminando o curso de *coach*, e deseja ser palestrante, e usar o conhecimento que está adquirindo e sua experiência de vida nessa nova empreitada.

[...] nossa, mas você vai trocar serviço público? Gente, eu perdi minha visão por causa do serviço público, a minha visão do olho direito está pior essa semana por causa de ansiedade também e o máximo que eu vou conseguir é ganhar uma aposentadoria de, sei lá, por tempo de serviço, uns mil reais (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023).

Conforme já dito, durante esses enfrentamentos, Luana procurou ajuda psicológica e também contou com apoio de colegas de trabalho que compartilhavam a mesma opinião e sentimentos, uma vez que ela não era a única a sofrer esses abusos e se sentir injustiçada.

Além da perda de uma das vistas e da possibilidade de agravamento da outra, após sair do seu antigo local de trabalho, Luana ficou um mês acamada com depressão. Em suas palavras: “a sensação era de estar carregando um fardo muito pesado nas costas e que, após esse fardo ter sido retirado, o meu corpo ele não aguentou, e eu caí”. Embora já possuísse certo grau de ansiedade, esse sentimento aumentou devido à intensa violência moral sofrida no ambiente de trabalho, resultando na perda da visão.

Lidar com o processo de assédio não é uma tarefa fácil, principalmente quando é preciso conviver diariamente com o(a) assediador(a). Cada pessoa reage a esse processo de

uma forma, não havendo um padrão comportamental dessas ações. As vítimas desse tipo de violência vivem momentos de angústia que podem durar dias, semanas, meses ou anos. Embora tenha deixado sequelas irreparáveis, ainda assim, Luana enfrentou a situação e não se deixou intimidar pela assediadora:

[...] eu não sou uma pessoa muito de ficar calada, eu sou uma pessoa respeitosa, mas eu falo a minha opinião, se eu não concordo, eu falo. E isso incomoda muito as chefias. Você falou da questão do serviço privado, eu tive uma coordenadora lá foi difícil também porque ela não aceitava que eu queria crescer. Eu queria crescer e deixava isso claro. O chefe gostava de mim, ele me pagava mais, me dava benefícios maiores por causa da minha postura e ela não gostava. Então, assim, eu sei que onde eu passar, se eu tiver um coordenador, eu vou ter problemas, se for uma coisa que não concordo, eu vou falar, aí é muito difícil uma pessoa aceitar. Eu reagia dessa forma, eu chegava e falava: “eu não concordo, eu acho que pode ser desse jeito”. A questão da máscara, por exemplo, eu falava: “não está certo”. Eu questionava por que que a gente tem que ficar em linha de frente? por que que eles não podem? O pessoal terceirizado já tem essa função, por que que você está tirando a gente de uma função e colocando a gente em outra? Qual que é a nossa diferença? Qual a diferença do plantão administrativo pro pessoal da internação? Se a gente não entende de internação, a gente vai ter que fazer internação pra proteger eles? Por que você está colocando a gente em risco pra proteger outra pessoa?” Então, isso causa muito problema, eu sei que essa minha postura causa problema, só que também sei que, se eu baixasse a cabeça na época, ia ser um pouco pior, tanto é que foi pros terceirizados e era muito pior (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023).

O abalo emocional e psicológico causado nas vítimas de assédio traz, muitas vezes, a sensação de impotência diante do assediador. O assediado acaba sendo vítima duas vezes: quando ocorre a violência e com as sequelas por elas deixadas,, que afetam não só o estado de saúde psicológico, mas também o estado de saúde física do assediado.

Eu ficava remoendo muito isso, fiquei muito deprimida porque eu meio que tinha esse enfrentamento com ela, esse atrito com ela, mas eu ficava internalizando isso então eu remoía, remoía muito. Foi o que me causou essa perda da visão, acredito, né? Essa ansiedade, eu ficava muito estressada em casa. Acaba que a gente se sente bastante diminuída, bem inferior, se sente incapaz. Você se sente culpada (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023).

Ao lembrar os processos e os sentimentos de inferioridade e de desmotivação que o assediador provoca em suas vítimas, Luana acredita que sejam sentimentos que não conseguirá superar, pois lhe trouxeram danos irreversíveis, como a perda da visão.

Eu perdi a vontade de continuar em serviço público. Isso aí, a partir de então, eu não acho que recupero mais. Outro dia mesmo estava conversando com a coordenadora nova do colegiado e ela falou que o serviço público tem que ter uma dedicação, porque aqui tem a questão de você, às vezes, ter que responder e-mail em casa, nas férias e tal, e eu questionei isso com ela. Antes era uma coisa que eu fazia com o maior prazer. Ela falou que o serviço público demanda isso, você tem que se dedicar ao serviço público pra ser bem feito e eu simplesmente falo: “não estou nem aí, eu

não tenho vontade nenhuma, pra mim não tem sentido nenhum mais”. Eu fico vendo as pessoas querendo passar em concurso público, pra mim não tem valor nenhum mais. (LUANA, entrevista concedida em 28/03/2023).

Dados o conceito, os tipos de assédio moral e os diversos termos usados para identificá-los pelo mundo e após relatarmos as experiências negativas vivenciadas por alguns servidores TAEs, concursados, no exercício de suas atividades na UFMG, buscaremos uma melhor compreensão do que seria, para alguns estudiosos, uma relação de trabalho saudável e o que é preciso para que essa relação aconteça.

Segundo Bowditch (2002, apud MOREIRA, 2010, p. 18), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está diretamente ligada ao grau de satisfação do trabalhador mediante as suas necessidades pessoais, atingidas por meio da sua convivência na empresa ou instituição. Dessa forma, a autora afirma que a QVT indica o grau de satisfação dos trabalhadores ao desempenhar suas atividades laborais e que a empresa ou instituição precisa estar atenta às demandas dos seus trabalhadores, ou seja, do público interno, para que consiga atender as demandas do público externo. (CHIAVENATO, 1999, n.p, apud MOREIRA, 2010, p. 26). A autora lista algumas ações que possibilitam essa sensação de bem-estar. A saber:

- a) estar satisfeito com o trabalho;
- b) perspectivas profissionais;
- c) reconhecimento profissional;
- d) bom relacionamento interpessoal dentro da empresa ou instituição;
- e) ambiente favorável ao bem-estar físico e psicológico do trabalhador;
- f) possibilidades de participação democrática nas decisões e nas execuções das atividades, bem como as responsabilidades a elas atribuídas.

Um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, assim como reduzir acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal. Esses fatores, associados a outros tão importantes quanto, como desenvolvimento pessoal, remuneração justa e adequada, benefícios concedidos etc, visam proteger a integridade física e mental do trabalhador, além de possibilitar o aumento da produtividade dos serviços e até mesmo a ausência recorrente desses profissionais no ambiente de trabalho.

As relações pessoais e profissionais têm se tornado um desafio constante. Acreditava-se que problemas de assédio só ocorressem em empresas privadas, mas eles estão presentes no cotidiano de todo e qualquer trabalhador, esteja ele em uma empresa particular ou em uma instituição pública. O princípio básico para uma boa relação é o respeito mútuo, mas, infelizmente, nem sempre isso acontece. Muitas vezes, um ambiente laboral transforma-se em

um ambiente hostil em virtude da falta de respeito e do trato de alguns gestores com os seus subordinados, fazendo com que o servidor adoça ou não sinta prazer em ir trabalhar. Se considerarmos que passamos a maior parte do nosso dia no trabalho e outra boa parte no trajeto até ele, o mínimo que se deveria esperar é que esse local fosse prazeroso. As pressões, motivadas pelo capitalismo, que busca intensificar suas ações para obtenção de lucro, geram desgastes pessoais, sociais e profissionais e provocam adoecimentos. O trabalhador, talvez de forma inconsciente, se vê preso a uma corrente invisível sob o olhar capitalista, que exige cada vez mais e mais... mais tempo para a sua jornada de trabalho, menos tempo para a sua hora de descanso, menos tempo para a sua hora de lazer, mais da sua saúde etc.

Petryni (2019) corrobora o argumento desenvolvido por Moreira (2010) e acrescenta:

Os relacionamentos entre os funcionários e a administração são de valor substancial em qualquer local de trabalho. As relações humanas são o processo de formar os colaboradores, abordar as suas necessidades, fomentar uma cultura de trabalho e resolver os conflitos entre os diferentes colaboradores ou entre os colaboradores e a gestão. Compreender algumas das maneiras pelas quais as relações humanas podem impactar os custos, a competitividade e a sustentabilidade econômica de longo prazo de uma empresa, ajuda a destacar sua importância (PETRYNI, 2019, p. 13).

Entretanto, mesmo tendo ciência dos prejuízos que podem decorrer dos conflitos interpessoais no ambiente de trabalho originados pelo assédio moral e mesmo sabendo das implicações jurídicas advindas dessas ações, algumas empresas, movidas pelo desejo desregrado do capitalismo, ignoram tais consequências, sem preocupar se o excesso provocará danos à saúde física ou mental dos seus funcionários. Dessa forma, empresários capitalistas gerenciam suas empresas, objetivando o aumento da produtividade e da lucratividade a todo custo.

4 SOBRE A ESPIRITUALIDADE

A espiritualidade está associada a uma constante busca do ser humano por um significado da vida através da transcendência, de forma que possibilite uma conexão com algo maior. A forma com a qual o indivíduo se relaciona consigo mesmo, com a sociedade e com a natureza está relacionada ao sentido e ao propósito que ele encontra para a sua vida.

Para Röhr (2013, p. 21-26), “a espiritualidade é uma parte indispensável e permanente da humanização do ser humano”. O pesquisador aponta a espiritualidade voltada para a transcendência com uma visão holística, com um comprometimento ético e que envolve o nosso pensar, considerando a integralidade do ser humano, conforme seus graus de densidade energética. Além disso, a espiritualidade implica comprometimento incondicional com determinados valores éticos.

Em se tratando de local de trabalho, é importante que todos tenham consciência de que hierarquia não é sinônimo de poder absoluto, dando ao cidadão o direito de humilhar, menosprezar ou diminuir o colega de trabalho. É inadmissível que as pessoas, independentemente da posição que ocupam na empresa ou instituição, se sintam no direito de gritar ao invés de dialogar de forma civilizada. Isso só demonstra o grau de despreparo para lidar com as adversidades. Todos nós, de alguma forma, vivemos um processo de intensa cobrança no dia a dia, seja dentro ou fora do local de trabalho e precisamos saber lidar com essas situações.

É necessário que todos nós, trabalhadores, nos conscientizemos do nosso papel, dos nossos deveres e principalmente dos nossos direitos. A autocontemplação citada por Röhr (2013) sugere, a partir do autoconhecimento, que mudemos as nossas ações porque, por meio dessa “trans-formação”, melhoraremos a nossa relação interpessoal e intrapessoal.

Reafirmando a tese defendida por Röhr (2013), Luise, nossa entrevistada, relata que, em busca de uma saída, uma solução para os enfrentamentos decorrentes dos assédios sofridos e dos problemas de saúde psicossomáticos desenvolvidos, procurou mudar algumas atitudes e posturas por ela adotadas, começando por uma busca do autoconhecimento. Essas mudanças ajudaram-na a lidar com essas situações que tanto lhe fizeram mal.

Segundo ela,

Eu fiz a cirurgia, minha vida mudou completamente e no processo também de começar a luta pelo trabalhador, eu comecei a trabalhar a me trabalhar também. Como eu entrava muito em depressão, comecei a trabalhar também o autoconhecimento. Foi o que me ajudou demais. O autoconhecimento me fez enxergar a vida completamente diferente, foi me fazendo voltar a minha identidade,

a minha importância, a minha autoestima, eu fui começando a querer voltar a estudar, me ajudou a sair do fundo do poço, eu passei a me apaixonar pela universidade de novo. Eu amo a universidade hoje! Saí daquele estado. Quando estamos adoecidos, a gente está num estágio de depressão e também de vitimização. Eu sentia que tudo era contra mim, que tudo acontecia porque queriam me atacar. Então, aí eu comecei, né? Porque o autoconhecimento você trabalha muito as suas questões, inclusive dos seus defeitos, das suas falhas e vê como que você também contribuiu pra isso acontecer, não por eu ter adoecido lá atrás, mas a contribuição inclusive até subjetiva. Eu não tinha conhecimento, porque não tinha coragem de correr atrás dos meus direitos, não conseguia trabalhar algo que era pra mim, ficava por conta das pessoas, acreditava muito nas pessoas. Então, assim, como que eu ajudei a contribuir para o meu adoecimento (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Embora tenha feito o trabalho reflexivo, buscando recuperar a sua identidade, assumindo o seu local de fala, o seu lugar de direito e não permitindo que coisas externas acabassem, afetando-a, como ocorria antes, para Luise, esse trabalho de autoconhecimento, de autocontemplação, embora tenha sido fundamental, não foi o ponto inicial para essa melhoria. Segundo ela, a sua mudança começou a partir do momento em que ela se tornou política e começou a entender e a trabalhar a saúde do trabalhador e a qualidade de vida, aprendendo sobre os seus direitos e seus deveres. Nesse trajeto, teve que lidar com muitas adversidades. Por ser do sexo feminino, teve que se deparar com muito machismo, com muitos preconceitos, mas afirma ter crescido muito como pessoa. Ao começar a trabalhar o autoconhecimento, coisa que faz até hoje, Luise se tornou uma pessoa bem diferente, mais dura, a ponto de as pessoas, às vezes, terem medo de se aproximar, porque ela precisava dessa carapaça para se proteger, principalmente por lidar diretamente com homens e, assim, não ser agredida pelas pessoas. Ao mesmo tempo em que essas “máscaras” a ajudavam a sobreviver ao processo, a forma como as pessoas a viam também mudou: de pessoa frágil e indefesa, ela passou a ser vista como uma pessoa arrogante, topetuda e outros adjetivos:

[...] eu não sei quando exatamente que eu comecei a trabalhar autoconhecimento, mas eu comecei a notar que isso também já era um defeito. Essas minhas máscaras já eram defeito, eu me perdi nesse processo tanto de adoecimento quanto eu era boba demais. Quando comecei a reivindicar demais, percebi que eu perdi a minha essência. Quem era eu? Eu me perdi no processo. Novamente eu me perdi no processo. Eu não sabia mais quem eu era. Sempre fui uma pessoa muito emotiva, uma pessoa muito sensível, muito voltada pro outro e, ao mesmo tempo, eu me tornei uma pessoa superarrogante pra sobreviver. Tratava muito bem as outras pessoas quando elas dependiam do processo de saúde, mas batia muito em outras pessoas que iam contra aquilo que eu acreditava. Eu não sabia nem ouvir, às vezes, o outro, as divergências, os diferentes, porque eu acho que, naquele processo, assim, como eu não era ouvida, automaticamente, inconscientemente... aí eu falei, não! Isso começou a me incomodar. Eu falei, “eu tenho que trabalhar isso”. Porque eu ouvia muitas vezes: “nossa, você briga à toa; você não sei o quê”. Isso começou a me incomodar e resolvi trabalhar a questão de eneagrama, que trabalha a questão da personalidade. Fiquei em inserção durante sete dias, trabalhando essa questão de personalidade para trabalhar as dores, vivenciar a sua dor, vivenciar os seus defeitos

e tudo. Aí que eu comecei a perceber, sabe? Falei, putz! E agora então você tem que melhorar isso, equilibrar. Aí eu comecei fazer vários cursos: fiz o reiki, fiz todas as etapas reiki, comecei a doar reiki, inclusive fui fazer ThetaHealing⁸, que também é uma terapia integrativa, passei por constelação familiar. Aí eu fui passando por várias questões assim pra me entender. Eu queria me encontrar, sabe? Não sei se eu encontrei não, mas tô no caminho de me perceber mais como ser humano, de entender mais o outro, de julgar menos o outro. [...] Antes eu tinha perdido minha identidade profissional, depois eu perdi minha identidade pessoal. Inclusive a neurociência, que eu faço especialização, é muito voltada para ras minhas relações de trabalho (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Indo de um extremo a outro, Luise saiu da posição de sujeito frágil e indefeso para a posição de pessoa mais confiante, com mais atitude, conhecedora dos seus direitos e ciente das suas obrigações. Nesse processo, percebeu que não poderia nem ser frágil, a ponto de ser subvalorizada, humilhada e constrangida, ou arrogante, no sentido de se sentir melhor que as outras pessoas; e tampouco se sentir no direito de fazer com os outros o que ela repudiava quando era feito a ela. Assim, ela buscou um equilíbrio que possibilitou essa harmonia:

[...] Sem meio termo, buscando o equilíbrio. Depois que eu comecei a trabalhar o autoconhecimento, eu nunca mais tive crise de depressão. Claro, tomo medicação, porque minha depressão é endógena, mas nunca mais tive crise de alergia grave. Pra você ver como é uma questão psicológica, por isso que eu trabalhei na psicossomática. Ansiosa eu sou. Quando eu começo a ficar mais triste, quando começo a ficar com muita ansiedade, eu já sei, então dá aquele start e falo assim: “não vou cair em depressão”. Então, eu procuro fazer alguma coisa pra sair, vou fazer curso de autoconhecimento, vou pra um workshop, vou pra um debate, vou sair, vou pra um sítio. Eu hoje consigo ter uma percepção de mim mesma (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Diante da fala de Luise, com a narrativa de sua trajetória desde a entrada na universidade, passando por vários processos de adoecimento, dificuldades e negativas nos processos de (re)adaptação, assédios etc, questionei-lhe se ela acreditava que esses obstáculos colocados pela universidade, ou pelos seus representantes, poderiam ser considerados perseguição. Após uma breve reflexão, ela responde:

Eu podia te falar lá atrás que sim. Que antes de me trabalhar mesmo, eu podia te falar que sim, que era uma questão de perseguição. Já era uma questão muito minha. Como já estava muito adoecida, aquela questão da vitimização e tudo, sim, hoje em dia, eu já enxergo de uma forma diferente. Em todo o processo que venho vivenciando, eu acho que tem um processo muito grande de desumanização mesmo e de individualismo. Muito a questão do individualismo. Então, assim, olha eu faço o meu trabalho, olha o outro... sabe? Não tem sequência as questões. Fala assim: “oh beleza, eu joguei a **servidora** (grifo nosso) lá na unidade tal, quem se vira com ela é a direção de lá”, mas quem tem que se virar, na verdade, é o Recursos Humanos porque o meu processo está no Recursos Humanos. Estava passando porque eu tava

⁸ Criado nos anos 1990, o thetahealing é uma terapia integrativa de cura energética que trabalha crenças limitantes, desbloqueios emocionais e mudanças de padrões de pensamento.

sendo readaptada? Não. Então, é aquela questão de trabalhar individualmente e trabalhar com as questões em caixinhas divididas, separadas. Como se não fosse uma sequência. Então, acho que tem muito a ver com a questão assim da falta mesmo de, eu não vou te falar de conhecimento, mas na falta de interesse, na falta de sensibilização mesmo as pessoas, preguiça muitas vezes de trabalhar, de não querer fazer além daquela atividade que a pessoa faz, porque isso requer outros tipos de conhecimento e tudo, então hoje eu vejo que não é uma questão diretamente de perseguição ou não, eu acho que tá muito na desvalorização do trabalho do outro, eu acho que tá muito voltado pra essas questões da falta de humanização que o indivíduo se tornou mesmo, tipo, eu preocupo com o meu umbigo, o outro se vira. Então, eu acho que são duas vertentes e momentos diferentes. Lá naquele momento que eu estava no processo de adoecimento muito grande, eu diria que sim, que era uma questão de assédio geral, de perseguição, mas hoje eu vejo que é uma questão muito além disso, eu acho que é uma questão mesmo de falta de interesse e de falta, às vezes, até de capacitação mesmo, de sensibilização, de olhar pro outro (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Situações desagradáveis, que nos colocam à prova psicologicamente, tendem a nos desestabilizar emocional e fisicamente e nem sempre conseguimos atravessar esses processos sozinhos. Na maioria das vezes, os suportes social e espiritual são essenciais para que obtenhamos êxito. Com base nisso, indaguei à Heloísa, nossa terceira entrevistada, se ela conseguiu ou conseguiria encontrar suporte emocional na espiritualidade para minimizar os efeitos negativos do desgaste ocasionado por esses enfrentamentos, e a sua resposta foi afirmativa:

Eu me fortaleci nessa questão a partir do momento que eu comecei a buscar recurso dentro de mim, através das terapias de autoconhecimento, fortalecimento da minha autoestima, eu fui me fortalecendo espiritualmente no sentido de que aquela fala, aquela crítica, aquilo que me falavam que ela falava de mim e que acabava virando boato, não me atingisse da maneira que ela queria que me atingisse, me desmotivando, me fazendo querer sair do setor para outro setor ou até mesmo sair da unidade. Não era o meu desejo sair da unidade por causa de uma pessoa que estava me julgando sem provas. Então, eu fui me fortalecendo internamente pra passar por esse período e sem dar força àquilo que ela queria (HELOÍSA, entrevista concedida em 17/03/2023).

Diante da resposta da servidora, relatando que o autoconhecimento a ajudou no processo de superação, eu questionei se, além do autoconhecimento, da ajuda recebida de um profissional e da sua colega de trabalho, foi adotada alguma outra prática que a fizesse passar por essa fase de forma menos sofrida.

Na época, eu passei por momentos pessoais também, uns anos após, depois que eu entrei, eu tive meu filho, foi uma maneira também de me sentir bem, no papel de mãe, me dedicando, e isso me tirava o foco um pouco dessas questões que me chateavam aqui. E aí procurei também fazer atividade física, sempre manter uma atividade física, o ioga, o pilates. Durante um tempo ainda, logo depois que eu tive meu filho, ainda eu fiz um tempo de terapia, depois eu acabei dando uma pausa, porque no momento eu queria aproveitar outras coisas e aí me ajudou muito a

questão da espiritualidade religiosa. No meu caso, eu busco em uma religião esse conforto espiritual e também na época eu encontrei esse apoio sabe (HELOÍSA, entrevista concedida em 17/03/2023).

Hoje Heloísa se sente uma profissional mais realizada profissional e pessoalmente, e o ambiente de trabalho lhe proporcionou realizar tarefas com maior qualidade. Hoje ela tem autonomia para tomar decisões com mais segurança e sem o receio de ser assediada novamente. Ela afirma que as situações pelas quais passou serviram de aprendizado, para se sentir mais segura e conhecer melhor os seus direitos, o que a ajudou a se posicionar como profissional. Embora a experiência tenha sido ruim, Heloísa acredita que o aprendizado adquirido ao final foi construtivo para a sua vida.

Boris, nosso quarto entrevistado, ao lembrar as inúmeras situações que já vivenciou na universidade, observa que o seu lado espiritual o ajudou e ajuda muito nesse processo de aceitação de determinadas situações que ocorrem no ambiente de trabalho. Confiante no seu potencial e na sua ética profissional, ele acredita que existem determinadas situações que o ser humano precisa passar para seu próprio crescimento.

[...] o que orienta muito as minhas ações é uma perspectiva realmente espiritual, de falar assim: se eu estou nessa é porque eu tenho que aprender ou cumprir alguma coisa, nada messiânico, nada delirante, mas se é o que eu tenho que fazer, eu vou tentar fazer da melhor forma para poder ajudar e fazer o bem. Pra mim, fazer o bem é um valor. Tentar ajudar, tentar fazer o máximo é um valor. E é o preço que acaba que a gente paga, uma coisa meio cármica. Essa questão espiritual realmente pra mim é muito importante. [...] esses valores espirituais, de transcendência, de um compromisso com o mundo, são extremamente importantes. Tem vez que eu venho rezando pra cá que é pra proteger, tem vez que eu venho rezando que é pra não sofrer. (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Ao ser questionado se esses assédios chegaram a atrapalhá-lo na execução de suas tarefas, ele respondeu que sim. Então, indaguei se, no período desses acontecimentos, ele chegou a procurar alguma ajuda, seja de colegas, familiares, um profissional etc.

Sim. O maior apoio que eu tive foi no ioga, na meditação, em alguns pontos do espiritismo e alguns pontos do catolicismo. Eu falo que eu sou católico e reencarnacionista. Eu antes de entrar pra cá pra UFMG, eu fiz muito anos de análise, eu fui aprendendo a lidar, a conviver com as minhas sombras, meus demônios, meus defeitos, mas também sei, isso eu aprendi aqui na UFMG, depois de muita “porrada”, minhas qualidades, o quê que eu tenho de legal, minhas características. Eu encaro isso aqui como uma coisa passageira (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Boris afirmou que desenvolveu algumas atividades que o auxiliaram nesses processos de enfrentamento do assédio moral, como a prática de ioga e meditação e que passou por

processo de autoanálise sobre a sua postura pessoal e profissional, o que fez com que revisse conceitos como o que é considerado essencial e o que é considerado supérfluo. Tomando isso como base, interpelei se esse “essencial”, essa “autocontemplação”, esse “autoconhecimento” ajudaram a formar a pessoa que ele é hoje, no sentido de lidar com a vida, com as pessoas, e não absorver coisas negativas. Após responder afirmativamente, Boris complementa que tudo é um processo e que esses casos também foram, consolidando-se com o tempo, embora tenham sido processos dolorosos e solitários.

Por ser algo impalpável e não haver garantia da existência da realidade espiritual, só podemos testemunhá-la, de modo que é necessário que haja consenso entre o que indivíduo prega e o que ele pratica, ou seja, a teoria tem que estar alinhada à prática do ser humano. Portanto, isso pode variar de pessoa para pessoa e de acordo com os valores éticos de cada um. Embora que, para que haja uma melhor e mais profunda compreensão dos conceitos de espiritualidade seja necessário certo tipo de fé, ela não se confunde com a religiosidade. Sendo assim, podemos encontrar pessoas espiritualizadas que não seguem nenhuma religião. Entretanto, a religião está inserida dentro da espiritualidade.

Segundo Röhr (2013):

É sempre necessário um certo tipo de fé. Não podemos garantir a existência da realidade espiritual, a não ser testemunhá-la. Portanto esse tipo de fé que a espiritualidade desenvolve não é simplesmente tomar por verdadeiro algo que não se sabe e não se pode saber. É mais do que isso: é diferente. Poderíamos falar de uma aquisição ou apropriação existencial de um sentido desses conceitos. Um que caracteriza profundamente esses conceitos. Essa aquisição existencial de sentido não é meramente um ato mental. Envolve a pessoa por inteiro. Exige dela um comprometimento com ela, uma identificação que gera uma sincronia desse sentido com a própria postura de vida que a pessoa assume. (RÖHR, 2013, p. 33).

Tomando como referência Röhr (2013), que nos diz que é sempre necessário um certo tipo de fé e que essa fé exige da pessoa um comprometimento com ela e com o estilo de vida assumido por ela, indaguei à servidora Marceline, nossa primeira entrevistada, se ela conseguiu ou conseguiria encontrar suporte emocional na espiritualidade para minimizar os efeitos negativos dos desgastes ocasionados por esses enfrentamentos.

Com certeza. Inclusive eu atribuo a minha espiritualidade grande parte do que eu vou chamar de “a minha recuperação”, da minha superação dessas questões, porque eu me considero uma pessoa religiosa, eu sou católica, eu considero (tá aqui a minha medalhinha de Nossa Senhora Aparecida) e eu me apeguei muito quando aconteceu isso, como em todos os momentos da minha vida, eu me apeguei a minha espiritualidade pra eu conseguir passar por essa fase e eu tenho certeza que foi um aspecto que me ajudou a enfrentar (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

Ao ser interpelada se atribui parte da sua recuperação a uma reflexão acerca de si mesmo, buscando sabedoria interior para esse enfrentamento, por meio da autocontemplação, do autoconhecimento, buscando respostas interiores que a fizessem entender que o problema não era com ela e que ela era vítima e não algoz, Marceline respondeu que sim, mas que não foi apenas isso.

Não só a questão de refletir comigo mesmo, mas também em conversas com outras pessoas e principalmente com o RH, porque no próprio RH foi colocado isso, que realmente se tratou de um assédio moral (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

Marceline pratica a espiritualidade da seguinte forma:

Eu faço ioga aqui na UFMG mesmo. [...] eu, às vezes, faço meditação e eu tenho os meus momentos de oração, que é o que está diretamente relacionado à espiritualidade e que eu acho que foram, assim, essenciais para a vivência dessas questões, pra passar por isso. Eu já tinha os meus momentos de orações, mas me apeguei com mais fervor, assim, nos meus momentos de orações. Eu tenho outras atividades também, mas no momento seria a ioga. Momentos de lazer seria nos fins de semana, sair com os amigos, cozinhar, enfim, fazer o possível pra ter uma vida saudável fisicamente e mentalmente. Mas essa questão de ir à missa, frequentar a igreja, de ter os meus momentos de contemplação e de oração são essenciais nesse sentido (MARCELINE, entrevista concedida em 03/04/2023).

Luana, nossa quinta entrevistada, faz parte do movimento religioso Testemunha de Jeová e conta que encontrou suporte espiritual para as violências de assédio moral na sua religião e também por meio de orações. Segundo ela, estudava muito, lia a bíblia, orava muito, e isso fez com que ela entendesse que aqueles acontecimentos não eram a coisa mais importante para ela. Ela colocou pra si mesma que teria que desenvolver a própria mentalidade porque ela se sentia culpada de querer ser mais, de querer fazer mais, de querer ser melhor. Não melhor do que os outros, mas de fazer o seu melhor. Segundo Luana, as pessoas possuem o hábito de tentar diminuir as outras, de fazê-las se sentirem culpadas, pensando: “Será que estou sendo arrogante? Será que estou sendo presunçosa?”. A partir dessa reflexão, ela começou a fortalecer a sua mentalidade, a perceber que pode fazer o seu melhor e que, onde ela estiver, as pessoas se sentirão incomodadas com isso. A partir desse estudo, ela resolveu ampliar o seu conhecimento e começou a entender que o problema nem sempre está com ela, concluindo que, se a pessoa se sente incomodada, ela também tem problema. Para Luana, trata-se de uma questão de mudar de ambiente. Se determinado lugar não estiver bom para ela, então ela precisa ser prudente e procurar outro lugar. Desenvolver

esse pensamento lhe deu certo alívio, e ela acredita que teve uma melhora significativa ao saber separar o que é bom e o que não é. O que for bom, ela absorve e leva para a vida, e o que não for, será descartado. Para Luana, a perda da visão tem sido muito dolorosa. Em virtude dos danos, terá que se submeter à nova bateria de exames médicos, com a possibilidade de que o novo laudo traga resultados desagradáveis, que constarem que a sua visão está piorando. Visivelmente entristecida, Luana diz sentir raiva por ter que passar por esse processo doloroso, pois revive tudo o que passou. Apesar disso, ela busca em si condições de se tornar uma pessoa mais forte do que era antes e se reconstruir após isso tudo. Luana diz reconhecer alguma responsabilidade em relação ao que aconteceu, pois ela [Luana] “deixou” que a coordenadora fizesse tudo aquilo. A servidora se questiona sobre o motivo de ter dado tanta importância a um fato que não era realmente importante e, em virtude disso, ela atribui a si parcela da culpa.

Como forma de lazer, Luana costuma passear com os filhos, brincar com eles. A servidora narra que, na pandemia, costumava passear nos jardins da UFMG com os seus familiares e, após a sua transferência para o campus, às vezes, se juntava à família para fazerem trilha nas matas da universidade, o que resultava em momentos felizes e descontraídos. Eles costumam ir à casa da sogra para passar o final de semana, em passeios muito agradáveis. Entretanto, ela acredita que precisa se empenhar mais na prática do lazer.

Considerando a contribuição do pesquisador alemão Ferdinand Röhr (2013), como bússola norteadora para o desenvolvimento desta pesquisa, defendemos que o ser humano é formado por cinco dimensões, sendo a espiritualidade uma delas. Por sua vez, ela não pode ser vista de forma isolada, pois envolve nosso pensar / agir e considera a completude do ser humano. A visão individualizada, conforme nos afirma o autor, gera um falso misticismo, nocivo à formação humana. Para melhor entendimento, abordaremos as cinco dimensões que formam o ser humano.

De acordo com o autor, cada ser humano é capaz de encontrar em si mesmo e procurar realizar o seu projeto próprio intimamente. Ao fazê-lo, nos deparamos com o sentido da nossa vida e assumimos a responsabilidade do que somos de maneira absoluta, transcendente. Assumimos a responsabilidade de sermos nós mesmos incondicionalmente. Compreendendo a dimensão espiritual, passaremos a ter uma visão mais profunda de valores humanos como amor, solidariedade, liberdade, verdade, esperança etc.

Boris nos fala como os valores, os conceitos estão mudados, pois os seres humanos estão tão envolvidos com as relações de trabalho que se esquecem de que existem outras coisas tão ou mais importantes a serem feitas, sendo esse relato um exemplo do que disse

Röhr (2013).

Teve uma menina aqui de uma unidade que a sua professora estava orgulhosíssima porque ela ficou trabalhando até duas da manhã e bateu o carro de tão cansada. Eu falo, gente, isso não é motivo de orgulho, não. Sabe, a pessoa bateu o carro, a pessoa podia ter machucado, machucado outra pessoa e ficou orgulhosa porque veio orgulhosa, porque veio trabalhar domingo. “Cê” fala assim, poxa, orgulho pra mim é ver uma árvore crescendo, “cê” vê seu filho crescendo. Se você não quer ter filhos, filhas que seja desenvolver, a se tornar um mundo um pouco melhor. Na hora que eu vejo, aqueles WhatsApps escrito assim, trabalhando, no trabalho, ocupado, eu acho ridículo cara, a vida é mais do que isso, sabe? Eu tô aqui trabalhando porque eu sou obrigado, se eu tivesse a minha renda fora, rapaz, eu ia tá meditando, ia tá rezando, ia tá pedalando, ia tá andando. Eu “tô” cogitando até reduzir minha carga horária, que eu faço quarenta horas. [...] Olha, e eu vou te dizer, a gente está acabando com o planeta com isso, a gente está acabando com o planeta, porque entra numa compulsão consumista terrível e isso também é uma questão espiritual sabe, a gente tinha que estar mais preocupado em como preservar recurso. Você ganha, ganha, ganha. Você fala, putz. Você vai ficar trabalhando, trabalhando, fazendo pra depois morrer e aí? Esse dinheiro, cadê? Dinheiro pra mim é a forma pra chegar nas coisas, pra fazer, não é objetivo a princípio E, então, realmente, o quê que adianta trabalhar, trabalhar, trabalhar, se você não vai poder fazer nada? Se você não vai conseguir namorar, dormir tranquilo, plantar uma coisa, comer uma comida boa que você vai comer correndo porque tem que sair correndo. É ruim.

[...] Acumula, acumula e, quando você morre, dá o maior trabalho para se desfazer das coisas, terrível. Então, essa é uma questão e, da minha forma, sempre foi isso. Eu pensei em trocar de carro, o meu já estava mais velho, mas eu falei, eu não sabia até quando a pandemia ia durar. Eu prefiro ter a minha família com comida, sei lá, se alguém adoce, se alguém precisa. Não sabia como é que ia estar, vou deixar esse recurso preparado. Eu não como carro, eu não respiro carro, nem nada disso. Esses valores pra mim são importantíssimos, espirituais, de pensar que as coisas têm um sentido, que essa parte física concreta é um pedacinho e eu tento mudar um pouco no que eu consigo (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Pesquisadores pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) e profissionais atuantes na área de saúde e reabilitação de pacientes, Saad; Masiero; Battistela (2001, p. 107-112 apud SILVA; SILVA, 2014, p. 208), corroborando os estudos de Röhr (2013), acrescentam que a prática da espiritualidade é um exercício contínuo, devendo ser trabalhado diariamente. Ela permite que o homem, por meio desse processo de autoconhecimento, busque, por intermédio de sua essência, da relação íntima consigo mesmo, estabelecer um vínculo entre o seu “eu” e o universo ao qual ele faz parte.

Pellanda (2016, p. 25), doutora e pesquisadora pela universidade Federal do Rio Grande do Sul, nos convida a refletir quando, de forma sucinta, porém com sentido profundo, nos presenteia com a seguinte frase: “O ser humano sábio é justamente aquele que é capaz de ser íntimo da realidade ao se perceber como parte de um todo, pertencimento esse que lhe permite uma escuta de si mesmo para chegar ao autoconhecimento”.

O processo de autoconhecimento, muitas vezes, pode ser doloroso, pois nos coloca frente a frente com as nossas capacidades, limitações e imperfeições, ou seja, promove um

enfrentamento com o nosso verdadeiro “eu”, que nem sempre é a melhor versão de nós mesmos. Entretanto, é essa versão que precisa ser cuidadosamente trabalhada e melhorada para que consigamos tomar ciência da espiritualidade que habita em todos nós.

Segundo Buber (1999, p. 7, apud RÖHR, 2013, p. 207-2011), “o caminho do homem inicia com a autocontemplação”. Para explicar essa posição, o autor se utiliza de um conto hassídico⁹ em que ao ser interrogado por um oficial da justiça sobre a sua contradição ao narrar determinado fato bíblico em que Deus, mesmo sendo onisciente, chama por Adão e pergunta: “onde estás?”, sendo Deus um ser supremo e que tudo sabe, Ele certamente não perguntou sobre a localização física de Adão e sim sobre o seu estado de espírito. Por estarmos em constante evolução, a cada passo que damos no sentido de nos conhecermos é uma posição que nos encontramos. Assim, Deus quer saber o que fizemos dos anos e dias que nos foi concedido e onde conseguimos chegar.

Ao fazer a pergunta, Deus buscava a resposta do coração de Adão que, assim como os homens em geral, esconde-se para não precisar prestar contas de suas ações, fugindo de suas responsabilidades na vida. Assim somos nós, vivemos criando esconderijos para escondermos nossas imperfeições, evitando, assim, esse confronto com Deus. Agindo assim, Adão se esconde de si mesmo, uma vez que não consegue se esconder de Deus. A autocontemplação é possível porque o homem busca respostas nele mesmo, ainda que seja o principal responsável por dificultar a própria busca. Entretanto, quando ocorre o encontro do homem com o que ele procura nele mesmo, inicia-se o processo de autocontemplação com o caminho do homem.

A autocontemplação nos coloca frente a frente com as nossas fragilidades, encontradas nas dimensões básicas imanentes. Essas fragilidades podem prejudicar nosso convívio social, uma vez que, ao tentar superá-las, buscamos trilhar caminhos menos dolorosos, mesmo que, para isso, seja necessário disfarçar as próprias falhas diante dos outros. Agindo dessa forma, demonstramos que estamos mais preocupados com a nossa imagem do que com a nossa essência, ou seja, com o que realmente somos.

Segundo Travalha (2016),

⁹ O hassidismo é um movimento religioso que orienta seus seguidores para uma vida de fervor, de alegria entusiástica.

É no limite de nossas dimensões imanentes que teremos acesso à transcendência. Em outras palavras, podemos, por exemplo, cultivar um corpo saudável nas melhores e mais eficientes academias, com toda assistência de um nutricionista, mas um dia esse corpo envelhece e inevitavelmente acabará. O mesmo poderemos dizer de nossos sentidos quanto a uma maximização do prazer: poderemos buscar experiências que levem a um elevado padrão de prazer na área da sexualidade, entretanto, conhecemos os transtornos físicos e psíquicos a que uma atividade sexual fixada na excessiva valorização do prazer pode levar (TRAVALHA, 2016. P. 63-64) .

Como já mencionado anteriormente, Röhr (2013), em um primeiro momento, distingue cinco dimensões às quais ele chama de básicas, pois pertencem ao ser humano e são imprescindíveis para a sua realização. Essas dimensões começam pelo corpo e vão até a parte metafísica.

Quando foram organizadas as dimensões básicas do ser humano na sequência matéria física, sensação física, dimensão emocional, mental e espiritual, foi de acordo com a densidade de cada realidade, considerando todas de ordem material e de qualidade distinta. A escala vai da matéria mais densa – a matéria física – até a mais sutil – a espiritual. (RÖHR, 2013, p. 27).

Ainda segundo o autor, a dimensão física inclui a corporeidade físico-biológica, ou seja, é a matéria mais densa do corpo humano; a dimensão sensorial inclui as sensações físicas como os sentidos (visão, audição, tato, paladar e olfato), frio, calor etc.; a dimensão emocional abrange o nosso estado emocional, a nossa psique, como insegurança, apatia, tristeza, medo, solidão, pessimismo, raiva etc.; a dimensão mental inclui o lógico, o racional, que está relacionado àquilo que pensamos, abrangendo também a capacidade de reflexão, bem como os questionamentos sobre si e sobre as demais coisas. Essa dimensão também está relacionada com as nossas intuições, ainda que não possamos justificá-las, pois simplesmente sabemos. Por último, sendo a mais difícil de identificar, temos a dimensão espiritual, que não deve ser confundida com a dimensão religiosa, que pode incluir, em partes, a dimensão espiritual. De acordo com o autor, “podemos nos aproximar da dimensão espiritual identificando uma insuficiência das outras dimensões em relação ao homem nas suas possibilidades humanas”. (Röhr, 2013, p. 26). Assim sendo, o autor denomina essas dimensões de imanentes e a dimensão espiritual de transcendente.

Quadro 2: Apresentação das cinco Dimensões básicas do ser humano

Dimensão material	Dimensão sensorial	Dimensão emocional	Dimensão Mental	Dimensão espiritual
Matéria mais densa				Matéria mais sutil
Matéria física, corpo biológico	Sensações físicas: tato, visão, audição, olfato e paladar	Estados emocionais: alegria, medo, empatia, entusiasmo, tristeza, raiva etc.	Raciocínio lógico: reflexão, memória, imaginação, fantasia, intuição	Comprometimento incondicional com valores éticos ou metafísicos

Fonte: Röhr (2013, p.27).

Dessa forma, em relação às dimensões humanas, podemos entender como imanentes as matérias mais densas, que envolvem os nossos cinco sentidos; e como dimensão transcendente, a espiritualidade. Entretanto, o autor identifica a intuição como a “capacidade mental que possibilita o acesso, mesmo que momentâneo e parcial, à espiritualidade” (RÖHR, 2013, p. 55).

Para o autor, é mais fácil identificar uma intervenção das dimensões mais densas nas mais sutis do que o inverso, o que não quer dizer que não ocorra. Ele exemplifica, citando uma forte dor, que, devido a sua intensidade, resulta na mudança de humor do indivíduo. Nesse caso, a dimensão física influencia a dimensão emocional. Já no caso inverso, situações que resultam em desequilíbrio emocional e consequente somatização podem demorar anos para serem identificadas. Portanto, é mais comum identificar que bloqueios e desarmonias nas dimensões mais densas reprimem as atividades e manifestações das esferas mais sutis. Já a raiva, identificada na dimensão emocional, pode impossibilitar a conexão com os valores éticos pertencentes à dimensão espiritual (RÖHR, 2013, p. 28-29).

Casos em que essa somatização provocada por desequilíbrio emocional acaba resultando em dor física que podem ocorrer quando um trabalhador é assediado por determinado período e, mediante o seu estado emocional abalado, desenvolve doenças fisiológicas como: úlceras gastrointestinais, doenças cardiovasculares, hipertensão arterial, fibromialgia, espasmos musculares, insônia, alergias, herpes, dentre outras. Já existem estudos com comprovação científica que afirmam que o estresse pontual pode baixar a imunidade do organismo e, conseqüentemente, desencadear determinados tipos de doenças. Nesse contexto, o assediado pode não conseguir estabelecer uma conexão com as dimensões mais sutis, uma vez que seu estado emocional se encontra em desequilíbrio.

A seguir, apresentamos o relato de Luise a respeito dessa intervenção das dimensões, mostrando o resultado de agressões psicológicas e emocionais, o que corrobora com o pensamento de Röhr (2013) sobre a interdependência entre as dimensões:

Eu comecei a somatizar várias coisas, então eu comecei a adoecer, ter vários tipos de doença, dor de cabeça. Suspeitam que eu tinha tumor no cérebro, tumor na hipófise. Eu passei a ter problema de tireoide, hipotireoidismo e foi uma questão enorme de adoecimento, eu engordei, em três meses, quase 50 quilos. Então, foi um processo terrível, tudo consequência de assédio. Adoecimento, depressão e somatização, um veio seguido do outro (LUISE, entrevista concedida em 15/03/2023).

Assim que iniciamos nosso diálogo, Boris informou que havia se medicado, pois estava com dor de cabeça, sintoma que também poderia estar associado ao estresse do dia a dia. Sem que eu houvesse mencionado que Ferdinand de Röhr seria um dos autores que norteiam essa dissertação, o servidor se adiantou, dizendo que o referido autor discorre sobre a influência que uma dimensão pode exercer sobre a outra e sobre os efeitos que isso traz para o corpo humano, bem como a importância de valorizar o tempo:

Eu comentei contigo no início que eu tomei um remédio pra dor de cabeça, que eu estou terrivelmente com dor de cabeça e descobri essa lesão na coluna e a gente começa, com o tempo, até a se questionar. O Ferdinand Röhr fala muito disso, essa confiança, nos órgãos, no corpo, no capítulo oito do livro dele. Isso impacta que a gente começa a sentir que já não era como antes, eu agora já estou indo para o final da vida, já não tenho mais a disposição e as possibilidades de antes, então eu estou querendo focar no que é importante, no que é essencial. Se não for essencial, eu vou ver seriado, vou ouvir música, ler livro, fazer outra coisa (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

A exemplo do que Röhr expõe e, sabendo que a trajetória profissional de Boris na UFMG promoveu aprendizado e crescimento como ser humano, possibilitando-lhe uma melhoria contínua como pessoa e profissional, como ele mesmo relatou, quis saber se esses episódios de assédio sofridos por ele, assim como ocorreu com Luise, deixaram alguma sequela emocional, psicológica ou física.

Sim. Eu comecei a ficar mais prudente, uma coisa perceptória porque qualquer coisa pode virar gravação, e-mail, mensagem, isso é uma coisa que eu odeio da tecnologia, que perdeu aquela fluidez, aquela coisa contextual, aquilo é daquele momento. Tem coisa que percebi que eu não vou mudar, eu sou “bobão”, eu sou “mané”, não adianta eu querer ser esperto, que não vou ser. Durante um tempo, eu quase bati o carro, eu cheguei a bater. Quase bati uma vez e bati uma de tristeza daqui, de chateação. Perdia cabelo, tive que fazer tratamento e tudo, né? Tive uma perda de cabelo absurda numa época que teve um problema aqui e que uma colega foi falar com a chefia, ela chegou ao ponto de falar assim: “ou ele ou eu”. Eu nem sabia cara, pra mim estava tudo bem. Porque ela chegava, abraçava, e depois eu fui saber tudo que tava no meio, sabe? Então, realmente, sequela: mais descrente, talvez

um pouco mais amargurado. Sim, tem uma evolução, um crescimento, mas fica uma amargura, algumas lembranças ruins. O que pega mais, o que mais me chateia é injustiça. É mais fácil me manipularem do que eu manipular. Eu sou da turma dos “bobões”, dos “manezão” mesmo. Então sim, como marca indelével, e a UFMG vai pagar um preço cármico institucional no governo por isso, porque a coisa aqui é pesada, aqui não é ambiente leve não, cara. Mas sim, fica uma amargura, fica uma tristeza, perda de cabelo, dente, nunca tinha tido canal e tive que fazer. Eu acho que é uma ligação, sim. E essa batida no carro foi pensando numa coisa absurda que tinham falado e que eu não concordo, eu não concordei na época. Eles falaram que eu manipulava os outros. Eu fiquei mal pra caramba. [...]Eu falo muito isso, muita gente que vem de outros lugares pra cá e se arrepende. Eu não me arrependo, mas gostaria de conhecer outros lugares porque aqui as relações estão pesadas (BORIS, entrevista concedida em 21/03/2023).

Buscando entender um pouco mais sobre as questões das sequelas que restaram desses episódios de assédio sofridos por Boris no interior da UFMG e sobre o fato de ele ter dito que havia se tornado uma pessoa um pouco mais amargurada em consequência dessas agressões, questionei se ele buscou ou busca alguma ajuda no sentido de melhorar esses sentimentos, de tentar mudar, não pelos outros, mas em seu próprio benefício. Ele respondeu que busca ajuda na meditação, andando, pedalando, correndo, procurando entender as pessoas. Boris encarou esse processo como um teste ao seu físico, um teste aos seus valores.

Röhr (2013) chama a atenção para o fato de as divisões entre as dimensões não serem fechadas, afirmando que a densidade da matéria está sendo considerada em termos de atenuação contínua, sendo, portanto, difícil identificar os limites de cada dimensão. Dessa forma, como citado no parágrafo anterior, quando ocorre uma desarmonia ou um bloqueio em qualquer uma das dimensões, os resultados se manifestam, de forma pouco saudável, nas outras dimensões.

Souza (2009) acrescenta que os danos provocados tanto para a mente quanto para o corpo do assediado podem variar conforme a resistência física e psicológica de cada um, bem como sua maturidade, saúde e imunidade. Porém, independentemente do grau do dano, os problemas virão, seja a curto, médio ou longo prazo, caso não seja tomada nenhuma providência para eliminar ou amenizar o estresse contínuo.

O autor destaca os principais danos causados à saúde do assediado, conforme destacado no Quadro 3.

Quadro 3: Relação de danos psicológicos e físicos para a saúde das vítimas de assédio moral.

Psicológicos	Físicos
Medo, abatimento, insônia, ansiedade, perda de memória, insegurança, tristeza, impotência, síndrome do pânico, depressão, fadiga, apatia, fragilidade emocional, falta de apetite, isolamento, distúrbios neurovegetativos.	Problemas digestivos, dores de cabeça, úlceras, dermatites, taquicardia, dores no corpo, mau hálito, queda de cabelo, infecções respiratórias, desenvolvimento de câncer, doenças cardiovasculares.

Fonte: Souza (2009, p. 58).

Röhr (2013) descreve dois momentos distintos na formação humana: a hominização e a humanização. A hominização corresponde ao processo natural de sobreposição das dimensões mais densas sobre as mais sutis, composto por desenvolvimentos biológicos, cognitivos e psíquico-emocionais embasados no amadurecer natural. A humanização, ao contrário da hominização, persiste através de trabalho árduo de fazer prevalecer a voz do lado mais sutil do ser humano: o espiritual, que norteia esse processo.

Segundo Röhr (2013, p. 138-139), é possível vivenciar a espiritualidade tanto fora quanto dentro da religião, embora a religião tenha exercido um papel de extrema importância para que a humanidade desenvolvesse a espiritualidade. Parte das religiões tem como impulso a experiência da espiritualidade, porém, ao longo da história das religiões, foram encontradas tendências que corromperam esse impulso original. De acordo com o autor, para que a religião esteja em harmonia com a espiritualidade, é necessário que ela esteja em constante busca para a renovação da espiritualidade que se encontra em sua fundação.

Colaborando com Röhr (2013), Souza (2018) nos chama a atenção para o dogmatismo religioso. De acordo com o autor, existe um processo secular de impor-se, de forma invisível, uma incorporação de maneira inconsciente de ideias, fazendo-nos achar que tanto nossos hábitos quanto nossos comportamentos são transmitidos pelo sangue ou vêm dos céus. Nesse sentido, o dogmatismo religioso entra em cena, considerando que o indivíduo precisa estar interligado a interesses simbólicos ou materiais, como o desejo de salvação eterna, que motiva a vida e as escolhas dos homens.

Esse processo de dominação é perigoso, pois imprime ideias sociais, que podem ser determinantes no dia a dia. Nem toda ideia é boa e está direcionada para o bem social. Existem ideias que, disfarçadas de boa intenção, desempregam, humilham e oprimem, agindo de forma a parecer exatamente o oposto. Portanto, devemos nos atentar para as ideias que de fato importam, ou seja, as ideias morais, pois elas permitem que o sujeito possa conciliar a atuação prática de seus atos com a interação no mundo de forma consciente.

Não se deve confundir moralidade com moralismo, ou seja, com obediência inflexível a princípios éticos tradicionais. A moralidade é a dimensão elevada tanto na vida individual quanto social, é a dimensão que clareia e edifica uma prática concreta, e nós, seres humanos, resultamos das ações dessas ideias, que resultarão nos valores que orientam o percurso diário de nossas vidas. A forma como nos vemos e nos avaliamos, bem como fazemos em relação aos outros, de forma vil ou virtuosa, pode ser explicada pela hierarquia moral “invisível” a qual estamos conectados.

Os homens, de forma geral, tendem a acreditar que as ideias morais são criações individuais, ou seja, cada pessoa tem seus próprios valores morais. O liberalismo dominante, aproveitando-se dessa imaginação, explora essas ilusões objetivas.

[...] Para os egos infantilizados e inflados, ele reforça a ideia de que cada indivíduo define sua vida, seu conceito de felicidade e seus próprios valores. O resultado concreto disso são indivíduos dóceis e tradicionalistas na esfera pessoal e pública – e também consumidores ávidos num mercado que sempre oferece algum produto certo para acalmar a ansiedade e a insegurança existenciais (SOUZA, 2018, p. 24).

Segundo Röhr (2013), por não existir um conjunto fixo de características associadas à religião que possam ser aplicadas a todas elas, acaba se tornando difícil descrever a religião como fenômeno humano. Ao contrário da espiritualidade, nas religiões, o ser humano acredita em uma premissa que difere da percepção comum, como em divindades que podem ser algo impalpável; um estado de graça passível de ser alcançada ou, em muitos casos, na figura de deus ou deuses dotados ou não de características de pessoa. Dessa forma, a manifestação divina possibilita a interação, a comunicação, seja de forma direta ou indireta, entre a própria divindade, por intermédio de um ser humano, normalmente pessoas restritas, como videntes, sacerdotes, xamãs/semelhantes e o consulente.

Como resultado dessa comunicação, o consulente irá ou não, adotar códigos comportamentais adequados à vida, ou seja, a religião molda a ética com base na fé religiosa desses indivíduos. Para Röhr (2013, p. 136-137), “a espiritualidade comunga com a religião, com a crença numa divindade, mas não se fixa em nenhuma forma específica dela.” Entretanto, isso não impede que uma pessoa espiritualizada possa acreditar em uma ou mais formas específicas de divindade. Sendo assim, a espiritualidade não exclui o ser humano de vivenciar a fé religiosa. Entretanto, o autor ressalta que, embora a religião possa ser abarcada pela espiritualidade, nem tudo ou todas as ações apresentadas pela religião incluem a espiritualidade. Como um exemplo dessa questão, o autor nos apresenta elementos que algumas crenças religiosas adotam e com as quais a espiritualidade não compactua. Muitas

delas se prendem a dogmas; a regras engessadas de conduta, que não permitem flexibilizações, consentindo exclusões e intolerâncias de toda ordem (gênero, credo, raça, etc.); impõem sua crença aos demais, confiando em sua superioridade em relação aos que não comungam da mesma crença religiosa, resultando na suspensão de normas éticas tanto dentro quanto fora das comunidades religiosas. A espiritualidade, por sua vez, busca evitar esses desvios de comportamentos. Nela não se faz necessário que a divindade estabeleça revelações diretas, como ocorre nas religiões, e não é necessário que essa comunicação aconteça por intermédio de pessoas excepcionais, como videntes, sacerdotes ou xamãs. Além disso, a espiritualidade descarta a necessidade, de forma absoluta, de comunidade para se desenvolver.

Para Breitbart (2003, p. 45-57 apud SILVA; SILVA, 2014, p. 209), a espiritualidade é profusa e pessoal. Ela abrange um conjunto de valores íntimos de cada indivíduo, como a harmonia, a completude interior, relações interpessoais, estímulos aos interesses que proporcionam algum tipo de sentido à vida. Dessa forma, ainda segundo Silva e Silva (2014), a espiritualidade preenche todo o nosso ser dentro de uma universalidade, completando a nossa essência. Assim sendo, todos nós somos espirituais e espiritualizados, embora alguns sejam mais e outros menos espirituais, considerando que a espiritualidade está presente no cotidiano do ser humano, seja ele agnóstico ou ateu. Ela está presente na saúde, na religião, no trabalho, na educação, na intimidade de cada um, ela se faz presente em todos os momentos da nossa existência.

Para Silva e Silva (2014, p. 212), a espiritualidade está associada aos conhecimentos adquiridos através das experiências vividas desde o nascimento. Assim sendo, a espiritualidade é o dom maior do ser humano, uma vez que o acompanha desde que irrompeu na natureza.

Segundo Giovanni (2005, p. 136-138 apud PINTO, 2009, p. 72-73), a espiritualidade independe da conexão entre o ser humano e um ser transcendente. Ela possibilita ao ser humano um mergulho no seu próprio interior em busca do autoconhecimento, propiciando a oportunidade de mudanças profundas tanto em relação a si mesmo quanto ao meio no qual o indivíduo se encontra inserido. Essa relação com os valores éticos e morais e os seus significados permite ao ser humano captar sentido para as coisas, para a própria existência.

Ao longo da minha trajetória religiosa, que se iniciou nos “terreiros” de umbanda, quando ainda era criança, pude constatar a fragilidade do ser humano quando se trata do assunto espiritualidade. Embora seja adepto dessa religião de matriz africana, isso não me impediu de conhecer outras casas religiosas ou templos de orações, como as casas Kardecistas, roças de Candomblé, igrejas católicas e evangélicas, tanto em Belo Horizonte

quanto na região metropolitana. Nessa jornada, pude observar que outras pessoas, assim como eu, buscavam alcançar recursos não apenas espirituais, mas também os de ordem financeira, emocional, de saúde e de conflitos no ambiente de trabalho, sempre dependendo de um sacerdote para intermediar o “processo”. Entretanto, a espiritualidade é um processo de construção diária.

Observo que essas mudanças requerem do ser humano um trabalho interior paulatino, com dedicação, para que a evolução ocorra permitindo a reflexão sobre cada detalhe do aprendizado. Esse processo compreende as múltiplas formas de viver e de interagir com as pessoas, com a natureza e com as diversas formas de conexão consigo mesmo e com a sociedade como um todo.

Essa constante busca por respostas tem feito com que o ser humano, muitas vezes, acabe buscando essa conexão com o seu “eu sagrado”, num processo que surge a partir da autocontemplação.

Assim, ainda que de forma modesta, o ser humano começa a interagir consigo mesmo e a se conhecer. Ao se conhecer, espera-se que ele tenda a adotar uma postura ética para consigo mesmo e para com as demais pessoas e coisas que o cercam, que ele passe a ter uma visão holística sobre sua essência e sobre o coletivo, sobre o que é ético ou não, sobre o que o desestrutura emocionalmente ou não. Ao se conhecer, ele assume uma predisposição para a resiliência, ou seja, ele não permite que fatores externos o abalem emocionalmente ou psicologicamente. Ele começa a repensar suas atitudes frente às adversidades, possibilitando, assim, mudar sua forma de agir, aprendendo com as dificuldades, de modo a superá-las.

Para Poletti e Dobbs (2007) apud Sbizzera e Dendasck (2018), a resiliência ocorre, na maioria das vezes, nos momentos em que, em razão do acúmulo de tensões e estresses devido à existência de muitas ameaças, o homem consegue progredir de forma harmoniosa, superando aquilo que o aflige.

4.1 Locais de convivência e locais de acolhimento na UFMG que possibilitam a busca pelo equilíbrio emocional e psicológico.

Trabalhos e exercícios contínuos costumam ser eficazes para que as relações sociais aconteçam. Existem vários espaços de convivência¹⁰ na UFMG que podem auxiliar nesse processo de sintonia com a dimensão espiritual. Na FaE, por exemplo, existe o espaço de

convivência chamado Jardim Mandala, carinhosamente projetado e cuidado pelo artista Wellington Dias, mestre em Educação e Docência pela Faculdade de Educação da UFMG e graduado em Artes Visuais pela Escola de Belas Artes UFMG (EBA/UFMG). Nesse espaço, cercado de diversas plantas ornamentais e medicinais, além das várias esculturas produzidas por ele, também foram construídas duas típicas casas indígenas, sendo uma da etnia maxakali e outra da etnia xacriabá, que servem de espaço para que algumas aulas ou encontros fraternos aconteçam. Essa diversidade de elementos transforma o ambiente em um local onde o tempo parece dar uma pausa. Ao entrar, você automaticamente se sente envolvido por uma sensação de acolhimento dos elementos que misteriosamente tomam conta do lugar. O local é frequentado por pessoas de várias crenças religiosas ou sem nenhum credo, porque esse, talvez, seja o objetivo do lugar, acolher todos e todas. Simplesmente acolher.

Acima do restaurante Setorial II, a Universidade disponibiliza um amplo jardim que possibilita a visão do Estádio de Futebol Governador Magalhães Pinto, mais conhecido como Mineirão, e uma vista privilegiada do prédio da Reitoria. Próximo à sede administrativa, estão localizados os bosques da Escola de Música e da Reitoria, locais para se desfrutar de gramados verdes e arborizados, e onde a prática de meditação e esporte são comuns. Há também a Estação Ecológica onde o contato com a natureza se faz através de uma enorme área verde, com rica variedade da flora e fauna brasileira. Além de importante área de conservação e preservação, a Estação Ecológica possui trilhas para a prática de caminhadas, passeios de bicicletas ou, simplesmente, se sentar e descansar diante da beleza que o ambiente proporciona. A Arena da Praça de Serviços também é um bom local para se socializar, nesse ambiente são promovidas feiras de artesanatos e, semanalmente, acontecem apresentações culturais.

Como podemos ver, a universidade oferece algumas possibilidades de renovação de energias no dia a dia, porém, é fundamental para a permanência da instituição como local de formação de pessoas e de profissionais, que essa sensação não se restrinja apenas a um local específico, a um pequeno local demarcado. Essa sensação, esse espírito de acolhimento, de pertencimento, de satisfação precisam tomar corpo por toda a universidade e mostrar que ali não se produz apenas conhecimento teórico, ali se formam cidadãos e cidadãs éticos, que primam pela forma humanizada e não hominizada do sujeito.

Outro ponto a ser observado e que também merece destaque é que apenas quatro das 20 faculdades que formam o corpo universitário da UFMG possuem um setor de “escuta” direcionado para atendimentos à categoria dos Técnicos Administrativos em Educação.

Quando ocorrem conflitos dessa natureza ou qualquer outro que necessite escuta, apoio e/ou acolhimento, o processo é tratado pela seção de pessoal ou por uma comissão de TAEs, em conjunto com a seção de pessoal da unidade e com o Departamento de Recursos Humanos da universidade, o que, dependendo das circunstâncias e de quem são os envolvidos, pode coibir a formalização das ocorrências de violências, seja por receio de exposição das vítimas a um número maior de pessoas ou por desacreditarem nos resultados.

Os servidores Técnicos Administrativos em educação podem encontrar apoio e acolhimento em quatro canais existentes na UFMG. São eles:

- a) Faculdade de Educação (FaE): o contato poderá ser feito através do “Fale com a FaE”;
- b) Faculdade de Engenharia: o contato se dá por meio do Núcleo de escuta e Acolhimento da Engenharia (NAEENG);
- c) Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (Fafich): o contato se dá por meio do Núcleo de Acolhimento e Diálogo da Fafich (NAD);
- d) Faculdade de Letras (Fale): o contato se dá por meio do Serviço de Acolhimento e Escuta da Faculdade de Letras (SAEL).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o processo de coleta de dados me deparei com algumas limitações, mas que não inviabilizaram avançar com a pesquisa. Embora saibamos que se trata de um tema delicado cujas lembranças, quando acionadas, podem provocar desconforto nas vítimas de assédio, o ideal é que conseguíssemos abranger maior número de participantes envolvendo todas as UGs. Assim, fortaleceríamos ainda mais os dados apurados.

Ao entrevistar os servidores e servidoras das UGs 01 e 02, percebeu-se que todos buscaram e encontraram apoio na espiritualidade não apenas nos enfrentamentos de assédio moral, mas também no seu dia a dia, seja através da religião ou não.

A análise dos dados revelou que os servidores Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais vítimas de assédio moral no interior da universidade encontraram na espiritualidade ou na religiosidade, bem como no apoio de familiares, amigos, colegas de trabalho, sindicato e profissionais de psicologia, suporte psicológico e emocional para enfrentarem esses processos de assédio. No caso da espiritualidade, o processo se deu em decorrência do exercício de autoconhecimento, que possibilitou que as vítimas se conhecessem, conhecessem seus limites e qualidades e se fortalecessem. No caso da espiritualidade religiosa, o suporte se deu por intermédio das orações, favorecendo que o servidor ou a servidora se sentisse amparado espiritualmente, conforme sua prática religiosa.

Para que a universidade seja, de fato, um local democrático, de acolhimento e inclusão, é fundamental que todos que dela fazem parte, sejam servidores Técnicos Administrativos, docentes ou discentes, sintam-se pertencentes àquele ambiente. É fundamental que os(as) trabalhadores(as) das 20 UGs que formam a universidade estejam inseridos em um ambiente saudável, que preze pela saúde física e mental de seus colaboradores, de forma que os servidores se sintam motivados a sair de seus lares para enfrentar uma jornada de trabalho de oito horas diárias; um local que ofereça a sensação de bem-estar para quem trabalha ou transita pelos ambientes da instituição.

Faz-se necessário um maior empenho na política da universidade, que precisa promover trabalhos de combate a esse tipo de agressão, vinculando, de forma contínua, comunicados que coíbam o assédio moral, além de promover e fomentar atividades como seminários e palestras pertinentes ao tema com maior frequência, estimulando os servidores e servidoras a participarem, uma vez que muitos, por desconhecerem o assunto, acabam naturalizando esse tipo de comportamento no seu cotidiano, além de ignorarem a existência dos canais de acolhimento e de denúncia na universidade.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Lei 7783**, de 28 de junho de 1989. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM. Acesso em: 06 jun. 2023
- BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução n. 466**, de 12 de dezembro de 2012. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2023.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Presidência da República, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 nov. 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Cartilha de Prevenção de Assédio Moral**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 16 ago 2021.
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Rio de Janeiro. Vozes, 1998.
- EBERT, Paula Narita Pereira; SEVERO, Eliana Andréa; JOHANN, Daiane. Relações de Trabalho Saudáveis e não Saudáveis no Contexto Organizacional. **Gestão & Sociedade**, v. 11, n. 30, p. 1882-1907, 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/46553/relacoes-de-trabalho-saudaveis-e-nao-saudaveis-no-contexto-organizacional>. Acesso em: 18 ago. 2021.
- EVARISTO, Conceição. Entrevista com Conceição Evaristo. **El País**, 2017. (16m53s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=wnB4YsSjlnA>. Acesso em: 15 set. 2022.
- FERREIRA, Janaína Mara Soares. **Gestão do Trabalho e Assédio Moral em Uma Instituição Pública de Ensino Superior**. 2013. 154 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local) – Instituto de Educação Continuada, Pesquisa e Extensão, Centro Universitário UNA, Belo Horizonte, 2013. – Citado na p. 36
- FREITAS, M.E.; HELOANI R.; BARRETO M. **Assédio Moral no Trabalho**. Coleção Debates em Administração. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- LARA, Ângela Mara de Barros; MOLINA, Lara Adão Aparecido. **Metodologia e Técnicas de Pesquisa nas áreas de Ciências Humanas**. 2011. Disponível em: http://old.periodicos.uem.br/~eduem/novapagina/?q=system/files/Liv-Cezar_1a.pdf. Acesso em: 05/02/2022
- LAUDARES, João Bosco. Capitalismo, Mercado de Trabalho e Distribuição de Riqueza. **Tecnologia e Sociedade**, [online], p. 97-98, 2010. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rt/article/view/2563>. Acesso em: 18 out. 2022.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O assédio moral nas relações de trabalho e a responsabilidade do empregador: Reflexões Trabalhistas**. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jun-28/reflexoes-trabalhistas-assedio-moral-trabalho-responsabilidade-empregador>. Acesso em: 23 nov. 2021.

MARTININGO FILHO, Antônio; SIQUEIRA, Marcus V. S. Assédio Moral e Gestão de Pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, p. 15, 2008. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/27386/1/a02v9n5.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2022.

MIADA, Sandra Yumi. **Estudo temático Assédio Moral**: Tratamento correccional do assédio moral no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal. Brasília: Siscor, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual/Assdiomoral.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2023.

MOREIRA, Maria das Graças. **Qualidade de vida no trabalho: levantamento e análise de artigos publicados em periódicos e eventos**. 2010. 66 f. Monografia (Curso de Especialização em Gestão Estratégica - CEGE) - Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG, Belo Horizonte, 2010 – Citado na pagina 80

PELLANDA, Nize Maria Campos. Complexidade e invenção de si: rumo a uma integração cósmica. *In*: SOARES, Eliana Maria do Sacramento; RECH, Jane. **Educação e espiritualidade**: tessituras para construção de uma cultura de paz. Caxias do Sul-RS: EDUCS, 2016. p. 19-35.

PEREIRA, Lourival Batista; TELES, Maria Amélia de Almeida. **Do Assédio Moral à Morte de Si**. São Paulo: Matsunanga. 2011.

PETRYNI, Matt. **A importância das relações humanas no local de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://smallbusiness.chron.com/causes-job-satisfaction-workplace-21851.html>. Acesso em: 19 ago. 2021.

PINTO, Ênio Brito. Espiritualidade e Religiosidade: Articulações. **Revista de Estudos da Religião**, p. 68-83, dez. 2009. Disponível em: https://www.pucsp.br/rever/rv4_2009/t_brito.pdf

RÖHR, Ferdinand. **Educação e Espiritualidade**: Contribuições para uma compreensão multidimensional da realidade, do homem e da educação. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2013.

SANTOS, Oder José dos. Novo mundo do trabalho, nova pedagogia capitalista. **Trabalho e Educação**, Belo Horizonte, n. 2, p. 84-92, ago./dez. 1997.

SBIZERA, Carmem Lúcia. DENDASCK, Carla Viana. Espiritualidade como geradora de Resiliência e as ciências da religião. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, ano 03, v. 7, n. 12, p. 19-30, dez. 2018. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencia-da-religiao/espiritualidade-como-geradora?pdf=24191>. Acesso em: 03 jul. 2020.

SILVA, Daniele Cristina Agostinho. Autobiografia. 2012. Disponível em: <https://www.infoescola.com/generos-literarios/autobiografia/>. Acesso em 10/01/2023

– Citado na p. 25

SILVA JUNIOR, A. F.; KILIMNIK, Z. M.; OLIVEIRA, L. C. V.; LAGE, E. L. Assédio moral: um estudo de caso no setor de mineração. **Gestão & Planejamento**, v. 9, n. 2, art. 2, p. 111-125, 2008. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/793/assedio-moral--um->

estudo-de-caso-no-setor-de-mineracao. Acesso em: 15 ago. 2022.

SILVA, Renata F. da; LIMA, Thamires. Quem tem medo de si? Percursos metodológicos para uma escrevivência na produção científica. **Revista Digital do LAV**, Santa Maria, v. 15, n. 23, p. 11-12, jan./dez. 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5902/1983734870526>. Acesso em: 15 ago. 2022.

SILVA, João Bernardino da; SILVA, Lorena Bandeira da. Relação entre religião, espiritualidade e sentido da vida. **Revista da associação brasileira de logoterapia e análise existencial**. 3 (2), p. 203-215, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/le/article/view/22107/12148>. Acesso em: 22 dez. 2021

SHERMAN, James R. **Rejection**. United States: Pathway Books, 1982.

SOUZA, Jorge Dias. **As chefias avassaladoras**. São Paulo: Novo Século, 2009.

SOUZA, Jessé. **A Classe média**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2018. Disponível em: https://trechos.org/wp-content/uploads/2020/06/A-Classe-Media-no-Espelho-www.trechos.org_.pdf. Acesso em: 29 dez. 2022.

TEIXEIRA, I. Virtualidades e alcances da entrevista narrativa. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA (AUTO) BIOGRÁFICA II, Salvador, 2006, Salvador. **Anais...** Salvador, UNEB, 2006.

TRAVALHA, Conceição Clarete. Educação e espiritualidade na UFMG: desafios e limites de uma proposta de pesquisas e estudos. *In*: SOARES, Eliana Maria do Sacramento; RECH, Jane. **Educação e espiritualidade: tessituras para construção de uma cultura de paz**. Caxias do Sul-RS: EDUCS, 2016. p. 52-70.

ZANONATTO, Maria Beatriz. **Espiritualidade como meio de Transformação Humana e Social**. 2016. Disponível em: <https://dspace.ifrs.edu.br/bitstream/handle/123456789/275/123456789275.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26 dez. 2022.

APÊNDICE I**QUESTIONÁRIO**

1. Você se sentiu prejudicado/a intencionalmente ao lhe passarem instruções confusas de forma que lhe pareceram ser feitas intencional?
 SIM NÃO
2. Houve por parte da sua chefia ou colegas de trabalho, alguma retenção de informações essenciais ao seu trabalho para dificultar que o mesmo fosse executado?
 SIM NÃO
3. Você recebeu críticas que considerou injustas ou até mesmo exageradas sobre o seu trabalho ou sobre o esforço despendido para executá-lo?
 SIM NÃO
4. Você se sentiu exageradamente supervisionado/a em suas atividades de trabalho sem que houvesse motivo aparente?
 SIM NÃO
5. Você se sentiu ridicularizado, ou até mesmo humilhado, em relação ao trabalho executado?
 SIM NÃO
6. Sua presença foi ignorada na frente dos outros causando desconforto tanto para você quanto para os demais?
 SIM NÃO
7. Você foi tolhido do direito de expressar seu ponto de vista?
 SIM NÃO
8. No interior da instituição você já recebeu críticas ou até mesmo questionamentos sobre a sua vida privada?
 SIM NÃO
9. Sua vida privada já foi motivo de chacota ou comentários constrangedores no ambiente de trabalho?
 SIM NÃO
10. Já houve por parte dos seus “superiores” ou colegas de trabalho comentários de que você teria doença mental?
 SIM NÃO
11. Você já foi alvo de ridicularização em consequência de alguma incapacidade sua?
 SIM NÃO

12. Já tentaram intimidá-lo/a no ambiente de trabalho utilizando comportamentos como: gritos, empurrões, Invasão do seu espaço de trabalho, impedimento de sua passagem, dentre outros?
 SIM NÃO
13. Você Já foi Impedido/a de participar de algum evento cuja entrada era livre ou que fossem abordadas questões na qual você estaria sendo envolvido/a, ferindo, inclusive, o seu amplo direito de defesa?
 SIM NÃO
14. Você já foi ridicularizado/a em público por sua chefia ou colegas de trabalho?
 SIM NÃO
15. Você já teve sua imagem ou reputação difamada em público por sua chefia ou colegas de trabalho?
 SIM NÃO
16. Já facilitaram a circulação de calúnias envolvendo a sua pessoa?
 SIM NÃO
17. Já teve seus gestos, voz ou postura imitados com intuito único e exclusivo de te ridicularizar?
 SIM NÃO
18. Você já foi agredido/a moralmente quando estava a sós com sua chefia ou seus colegas de trabalho?
 SIM NÃO
19. Você já foi alvo de intolerância religiosa no seu ambiente de trabalho?
 SIM NÃO
20. Você já foi vítima de agressões obscenas ou degradantes que tendessem para cunho sexual?
 SIM NÃO
21. Você já sofreu comentários desconcertantes envolvendo seus atributos físicos?
 SIM NÃO

Sabendo que questões de assédios mexem com a estrutura emocional do assediado, gostaria de saber como você lidou com essas questões à época e se de alguma forma ainda hoje elas lhe incomodam. Para isso foram elaboradas perguntas já neste direcionamento.

22. Em algum momento esses assédios perturbaram o desenvolvimento do seu trabalho tanto de forma qualitativa quanto quantitativamente?
 SIM NÃO

23. Durante esses enfrentamentos você chegou a conversar com alguém sobre o(s) ocorrido(s)? Você chegou a receber apoio de alguém ao longo do tempo? De quem?

SIM NÃO De quem? _____

24. Você chegou a procurar algum/a supervisor/a ou algum órgão para denunciar o caso? Se afirmativo, qual (is) foi (ram) a(s) ação(ões) tomada(s) por eles/as?

SIM NÃO

Se afirmativo, qual (is) foi (ram) a(s) ação(ões) tomada(s) por eles/as?

25. Você recebeu algum apoio por parte de seus colegas de trabalho?

SIM NÃO

26. Você chegou a sentir algum sintoma patológico após o(s) episódio(s) de assédio?

SIM NÃO - Se sim, por quanto tempo durou ou dura? _____

27. Como você reagiu ou está reagindo aos assédios?

28. Você conseguiu ou conseguiria encontrar suporte emocional na espiritualidade para minimizar os efeitos negativos desse(s) desgaste(s) ocasionados por estes enfrentamentos?

Se SIM, me fale em poucas palavras como seria.

Agradecemos sua participação na pesquisa.

APÊNDICE II

ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Para responder as perguntas abaixo gostaria que, sempre que possível, sua resposta fosse acompanhada do relato de uma situação real.

1. Para você o que caracteriza assédio moral no ambiente de trabalho?
2. Você já foi obrigado (a) executar tarefas as quais o faziam sentir-se humilhado/a, pouco valorizado/a?
3. Em algum momento você se sentiu excluído por não lhe atribuírem tarefas que, em tese seriam pertinentes à sua função? Relate por favor.
4. Você recorda de algum (uns) momento(s) que lhe foi solicitado que executasse trabalhos urgentes, apenas com intuito de pressioná-lo/a, quando na verdade os mesmos não demandavam urgência?
5. Você se sentiu inferiorizado ao receber tarefas muito inferiores ou que fugissem à sua competência profissional ou lhe foi delegado tarefas que exigissem conhecimento técnico superior às suas competências profissionais?

ANEXO I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (QUESTIONÁRIO)

Prezado(a) Senhor(a),

Você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa intitulada “ESPIRITUALIDADE E AMBIENTE DE TRABALHO: BUSCANDO CONEXÕES COM AS RELAÇÕES SOCIAIS”, que desenvolverá uma investigação sobre o assédio moral dentro da UFMG e se a Dimensão da Espiritualidade possibilita lhe acionar mecanismos que tendem a lhe conferir resiliência para enfrentar esses tensionamentos. A pesquisa será conduzida por mim, Aldimar Guilherme Gomes de Assis, Técnico Administrativo em Educação – TAE da Faculdade de Educação/UFMG e estudante do Mestrado Profissional Educação e Docência – PROMESTRE/FAE/UFMG, e minha orientadora é a Prof^a. Dr^a. Conceição Clarete Xavier Travalha, da Universidade Federal de Minas Gerais.

Por favor, leia este documento com bastante atenção antes de assiná-lo. Peça orientação quantas vezes for necessário para esclarecer todas as suas dúvidas.

Essa pesquisa pretende investigar os possíveis casos de assédios morais ocorridos dentro da instituição e se um contato dos sujeitos envolvidos com a dimensão espiritualidade pôde auxiliar na vivência destes processos de tensionamentos de forma a torná-los menos sofridos. Este estudo tem como objeto de análise O ASSÉDIO MORAL DENTRO DA UFMG. O objetivo do estudo é explorar as possibilidades de uma educação do sujeito à luz da Dimensão da Espiritualidade na busca do equilíbrio em relações sociais no ambiente de trabalho; investigar as atitudes desencadeadas nas partes envolvidas no processo de assédio moral na instituição; verificar as consequências ou sequelas que ocorrem nas relações profissionais e pessoais dos/as envolvidos/as em assédio moral e identificar a reação de TAE’s a essa ação durante o período pandêmico.

Para que possamos alcançar o objetivo proposto, iremos trabalhar com um questionário de perguntas mistas. O mesmo será composto de 28 perguntas fechadas e 02 perguntas abertas, todas pertinentes ao tema. Após o recebimento dos questionários devidamente preenchidos faremos uma triagem separando-os de acordo com a classificação do assédio sofrido, caso estes tenham ocorrido, e em seguida selecionaremos 01 (um) servidor por classificação de assédio e lhe enviaremos um convite para participarem da entrevista. Caso haja mais de um servidor que se enquadre em determinada classificação de assédio moral, o processo de seleção será mediante ao maior número de respostas afirmativas para as perguntas do questionário. Contudo, caso o servidor selecionado não tenha interesse em participar da entrevista, o convite será feito ao segundo classificado.

Para a etapa final da pesquisa, relativa ao “Recurso Educacional do Mestrado Profissional”, pretendemos produzir um vídeo educacional que ficará à disposição da comunidade acadêmica para ser apresentado tanto para a categoria dos docentes quanto dos Técnicos Administrativos em Educação – TAE’s. O Vídeo a ser produzido apresentará dados da pesquisa sem, contudo, expor a identidade dos entrevistados. Desta forma, apenas as experiências/vivências dos entrevistados serão apresentadas sob minha narrativa, preservando assim, as suas identidades. Através deste vídeo pretende-se chamar atenção da comunidade para as consequências pessoais, emocionais, psicológicas e jurídicas que este tipo de agressão pode trazer. Pretende-se ainda publicar a pesquisa em forma de artigo.

Com relação aos benefícios proporcionados pela presente pesquisa, identifica-se a escuta individual sobre os assédios vivenciados ou presenciados no interior da instituição e suas consequências ou sequelas. Considera-se a possibilidade de que a categoria de trabalho dos TAE’s seja mais bem reconhecida e valorizada. Dentre os riscos, identificam-se possíveis desconfortos ao responder à entrevista, por trazer à tona alguma lembrança incômoda, bem como possíveis constrangimentos ao expor seus sentimentos, percepções e vivências pessoais. A qualquer momento você poderá desistir da entrevista, entretanto o pesquisador fará todo o possível para minimizar seu desconforto, zelando a todo momento pelo seu bem estar.

Todos os documentos relativos à pesquisa serão guardados em local restrito sob responsabilidade da pesquisadora principal, pelo prazo de 05 (cinco) anos, sem dados que possibilitem a identificação dos participantes. O participante da pesquisa que vier a sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não nesse termo, tem direito a assistência e a buscar indenização, conforme Resolução CNS nº 510/2016.

Após ser esclarecido sobre as informações desse termo, no caso de aceitar participar desse estudo, assinale sua opção de participação, rubriche todas as folhas e assine ao final deste documento. As folhas também serão rubricadas pelos pesquisadores e assinadas por eles, na última página. Este documento tem 02 (duas) vias e 01 (uma) delas é sua. A outra ficará com os pesquisadores responsáveis.

Em caso de recusa você não será penalizado/a de forma alguma. Você poderá inclusive retirar esse consentimento a qualquer momento sem qualquer penalidade. Você poderá questionar ou solicitar informações sobre a pesquisa sempre que achar necessário, mesmo depois de realizada a entrevista, por meio do contato dos pesquisadores que consta no final deste documento e, ainda, procurar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (CEP-UFMG) pelo telefone (31)3409.4592, e-mail: coep@prpq.ufmg.br, ou pelo endereço: Avenida Pres. Antônio Carlos, 6627 – Unidade Administrativa II – 2º andar – Sala 2005. Campus Pampulha, Belo Horizonte – MG – CEP 31.270-901.

Você não terá nenhum custo financeiro, bem como não haverá remuneração, pagamento ou recompensa pela sua participação, sendo ela totalmente livre. No entanto, caso existam eventuais despesas decorrentes da sua participação, como alimentação e transporte, estas serão ressarcidas integralmente pelo pesquisador. Desde já agradecemos por sua atenção e participação e colocamo-nos à disposição para maiores informações.

Título do Projeto: ESPIRITUALIDADE E AMBIENTE DE TRABALHO: BUSCANDO CONEXÕES COM AS RELAÇÕES SOCIAIS.

Pesquisador Responsável: Aldimar Guilherme Gomes de Assis

Telefone para contato: (31) 3409-5315 (31) 99812-4948 / E-mail: aldimarguilherme@yahoo.com.br

Endereço: Avenida Antônio Carlos, 6627 - Prédio da Faculdade de Educação - Campus Pampulha Belo Horizonte/MG - CEP 31.270-901 – Sala 2105

Orientadora da Pesquisa: Prof^ª. Conceição Clarete Xavier Travalha

Telefone para contato: (31) 99645-2925 / E-mail: tecaxavier@uol.com.br.

Local e data: _____

Assinatura do participante:

(Nome por extenso)

Assinatura da Orientadora da Pesquisa
Conceição Clarete Xavier Travalha
E-mail: tecaxavier@uol.com.br
Telefone: (31) 99645-2925
Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG
Departamento de Ciências Aplicadas à Educação -
DECAE

Assinatura do Pesquisador Responsável
Aldimar Guilherme Gomes de Assis
E-mail: aldimarguilherme@yahoo.com.br
Telefones: (31) 3409-5315 (31) 99812-4948
Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Educação - Sala 2105
Av. Antônio Carlos, 6627 CEP 31.270-901
Belo Horizonte – Minas Gerais

ANEXO II

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (ENTREVISTA)

Prezado(a) Senhor(a),

Você está sendo convidado(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa intitulada “ESPIRITUALIDADE E AMBIENTE DE TRABALHO: BUSCANDO CONEXÕES COM AS RELAÇÕES SOCIAIS”, que desenvolverá uma investigação sobre o assédio moral dentro da UFMG e se a Dimensão da Espiritualidade possibilita e aciona mecanismos que tendem a lhe conferir resiliência para enfrentar esses tensionamentos. A pesquisa será conduzida por mim, Aldimar Guilherme Gomes de Assis, Técnico Administrativo em Educação – TAE da Faculdade de Educação/UFMG e estudante do Mestrado Profissional Educação e Docência – PROMESTRE/FAE/UFMG, e minha orientadora é a Prof^a. Dr^a. Conceição Clarete Xavier Travalha, da Universidade Federal de Minas Gerais.

Por favor, leia este documento com bastante atenção antes de assiná-lo. Peça orientação quantas vezes for necessário para esclarecer todas as suas dúvidas.

Essa pesquisa pretende investigar os possíveis casos de assédios morais ocorridos dentro da instituição e se um contato dos sujeitos envolvidos com a dimensão espiritualidade pôde auxiliar na vivência destes processos de tensionamentos de forma a torná-los menos sofridos. Este estudo tem como objeto de análise O ASSÉDIO MORAL DENTRO DA UFMG. O objetivo do estudo é explorar as possibilidades de uma educação do sujeito à luz da Dimensão da Espiritualidade na busca do equilíbrio em relações sociais no ambiente de trabalho; investigar as atitudes desencadeadas nas partes envolvidas no processo de assédio moral na instituição; verificar as consequências ou sequelas que ocorrem nas relações profissionais e pessoais dos/as envolvidos/as em assédio moral e identificar a reação de TAE's a essa ação durante o período pandêmico.

Para as atividades de investigação serão utilizadas entrevistas SEMIESTRUTURADAS, sendo estas conduzidas pelo pesquisador responsável e realizadas em local a combinar com o/a entrevistado/a, deixando a escolha do local livre para que o/a mesmo/a se sinta mais confortável. As entrevistas serão realizadas individualmente e gravadas em áudio, na qual o/a entrevistado/a poderá falar livremente. Você poderá ou não concordar que as respostas sejam gravadas em áudio para posterior transcrição e análise. Na entrevista pretende-se compreender quais memórias de ASSÉDIO MORAL os sujeitos investigados têm de sua experiência como servidor/a Técnico Administrativo em Educação. O tempo da entrevista pode variar entre 45 e 60 minutos, sendo 45 (quarenta e cinco) minutos o tempo mínimo e 60 (sessenta) minutos o tempo máximo. Você não é obrigado/a a responder todas as perguntas e poderá desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem ser prejudicado por isso. Não há

respostas certas ou erradas, pois o que importa é como você organiza e sente as memórias dos tensionamentos ocorridos na sua instituição. Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome, que será substituído por um código ou nome fictício. Todas as informações obtidas e gravadas serão mantidas de forma confidencial e usadas apenas para fins científicos e armazenadas com o pesquisador principal pelo prazo de 05 (cinco) anos, quando serão destruídas.

Para a etapa final da pesquisa, relativa ao “Recurso Educacional do Mestrado Profissional”, pretendemos produzir um vídeo educacional que ficará à disposição da comunidade acadêmica para ser apresentado tanto para a categoria dos docentes quanto dos Técnicos Administrativos em Educação – TAE’s. O Vídeo a ser produzido apresentará dados da pesquisa sem, contudo, expor a identidade dos entrevistados. Desta forma, apenas as experiências/vivências dos entrevistados serão apresentados sob minha narrativa, preservando assim, as suas identidades. Através deste vídeo pretende-se chamar atenção da comunidade para as consequências pessoais, emocionais, psicológicas e jurídicas que este tipo de agressão pode trazer. Pretende-se ainda publicar a pesquisa em forma de artigo.

Com relação aos benefícios proporcionados pela presente pesquisa, identifica-se a escuta individual sobre os assédios vivenciados ou presenciados no interior da instituição e suas consequências ou sequelas. Considera-se a possibilidade de que a categoria de trabalho dos TAE’s seja mais bem reconhecida e valorizada. Dentre os riscos, identificam-se possíveis desconfortos ao responder à entrevista, por trazer à tona alguma lembrança incômoda, bem como possíveis constrangimentos ao expor seus sentimentos, percepções e vivências pessoais. A qualquer momento você poderá desistir da entrevista, entretanto o pesquisador fará todo o possível para minimizar seu desconforto, zelando a todo momento pelo seu bem estar.

Todos os documentos relativos à pesquisa serão guardados em local restrito sob responsabilidade da pesquisadora principal, pelo prazo de 05 (cinco) anos, sem dados que possibilitem a identificação dos participantes. O participante da pesquisa que vier a sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não nesse termo, tem direito a assistência e a buscar indenização, conforme Resolução CNS nº 510/2016.

Após ser esclarecido sobre as informações desse termo, no caso de aceitar participar desse estudo, assinale sua opção de participação, rubrique todas as folhas e assine ao final deste documento. As folhas também serão rubricadas pelos pesquisadores e assinadas por eles, na última página. Este documento tem 02 (duas) vias e 01 (uma) delas é sua. A outra ficará com os pesquisadores responsáveis.

Em caso de recusa você não será penalizado/a de forma alguma. Você poderá inclusive retirar esse consentimento a qualquer momento sem qualquer penalidade. Você poderá questionar ou solicitar

informações sobre a pesquisa sempre que achar necessário, mesmo depois de realizada a entrevista, por meio do contato dos pesquisadores que consta no final deste documento e, ainda, procurar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (CEP-UFMG) pelo telefone (31)3409.4592, e-mail: coep@prpq.ufmg.br, ou pelo endereço: Avenida Pres. Antônio Carlos, 6627 – Unidade Administrativa II – 2º andar – Sala 2005. Campus Pampulha, Belo Horizonte – MG – CEP 31.270-901.

Você não terá nenhum custo financeiro, bem como não haverá remuneração, pagamento ou recompensa pela sua participação, sendo ela totalmente livre. No entanto, caso existam eventuais despesas decorrentes da sua participação, como alimentação e transporte, estas serão ressarcidas integralmente pelo pesquisador. Desde já agradecemos por sua atenção e participação e colocamo-nos à disposição para maiores informações.

Título do Projeto: ESPIRITUALIDADE E AMBIENTE DE TRABALHO: BUSCANDO CONEXÕES COM AS RELAÇÕES SOCIAIS.

Pesquisador Responsável: Aldimar Guilherme Gomes de Assis

Telefone para contato: (31) 3409-5315 (31) 99812-4948 / E-mail: aldimarguilherme@yahoo.com.br

Endereço: Avenida Antônio Carlos, 6627 - Prédio da Faculdade de Educação - Campus Pampulha Belo Horizonte/MG - CEP 31.270-901 – Sala 2105

Orientadora da Pesquisa: Prof^ª. Conceição Clarete Xavier Travalha

Telefone para contato: (31) 99645-2925 / E-mail: tecaxavier@uol.com.br.

Local e data: _____

Assinatura do participante

(Nome por extenso)

Assinatura da Orientadora da Pesquisa
Conceição Clarete Xavier Travalha
E-mail: tecaxavier@uol.com.br
Telefone: (31) 99645-2925
Universidade Federal de Minas Gerais -
UFMG

Assinatura do Pesquisador Responsável
Aldimar Guilherme Gomes de Assis
E-mail:
aldimarguilherme@yahoo.com.br
Telefones: (31) 3409-5315 (31) 99812-
4948

ANEXO III

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu concordo em participar desse estudo como sujeito e que os dados coletados para o estudo sejam usados para o propósito acima descrito. Fui informado e esclarecido pelo pesquisador sobre o tema e o objetivo da pesquisa, assim como a maneira como ela será feita e os benefícios e os possíveis riscos decorrentes de minha participação. Eu entendi a informação apresentada neste termo de consentimento livre e esclarecido. Eu tive a oportunidade para fazer perguntas e todas as minhas perguntas foram respondidas. Entendo que eu sou livre para aceitar ou recusar e recebi a garantia de que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto me traga qualquer prejuízo. Fui informado também sobre o número de telefone e e-mail dos pesquisadores e terei acesso a uma cópia deste termo assinado pelos pesquisadores.

Quanto à forma de participação indico que:

() Aceito participar da etapa de investigação, respondendo às entrevistas em profundidade, individuais e gravadas em áudio, nas quais minhas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial.

Local e data

Assinatura do participante

(Nome por extenso)

Assinatura da Orientadora da Pesquisa
Conceição Clarete Xavier Travalha
E-mail: tecaxavier@uol.com.br
Telefone: (31) 99645-2925
Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG
Departamento de Ciências Aplicadas à Educação -
DECAE

Assinatura do Pesquisador Responsável
Aldimar Guilherme Gomes de Assis
E-mail: aldimarguilherme@yahoo.com.br
Telefones: (31) 3409-5315 (31) 99812-4948
Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Educação - Sala 2105
Av. Antônio Carlos, 6627CEP 31.270-901
Belo Horizonte – Minas Gerais

ANEXO IV

TERMO DE COMPROMISSO DE UTILIZAÇÃO DE DADOS (TCUD)

1. Identificação dos membros do grupo de pesquisa

Nome completo (sem abreviação)	RG	Assinatura
Conceição Clarete Xavier Travalha	MG-390.694	
Aldimar Guilherme Gomes de Assis	MG-4.103.188	

2. Identificação da pesquisa

- a) Título do Projeto: Espiritualidade e ambiente de trabalho: buscando conexões com as relações sociais
- b) Departamento/Faculdade/Curso: Faculdade de Educação/UFMG
- c) Pesquisadora Responsável: Conceição Clarete Xavier Travalha

3. Descrição dos Dados

São dados a serem coletados somente após aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Minas Gerais (CEP-UFMG) de quais servidores Técnicos Administrativos em Educação – TAE's da UFMG, concursados, estão lotados nas UGs 01 e 02.

Os dados obtidos na pesquisa somente serão utilizados para o projeto vinculado. Para dúvidas de aspecto ético, pode ser contactado o Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG (CEP/UFMG): Av. Antônio Carlos, 6627, Pampulha - Belo Horizonte - MG - CEP 31270-901 Unidade Administrativa II - 2º Andar - Sala: 2005 Telefone: (031) 3409-4592 - E-mail: coep@prpq.ufmg.br .

4. Declaração dos pesquisadores

Os pesquisadores envolvidos no projeto se comprometem a manter a confidencialidade sobre os dados coletados nos arquivos do **local do banco ou instituição de coleta**, bem como a privacidade de seus conteúdos, como preconizam a Resolução 466/12, e suas complementares, do Conselho Nacional de Saúde.

Declaramos entender que a integridade das informações e a garantia da confidencialidade dos dados e a privacidade dos indivíduos que terão suas informações acessadas estão sob nossa responsabilidade. Também declaramos que não repassaremos os dados coletados ou o banco

de dados em sua íntegra, ou parte dele, a pessoas não envolvidas na equipe da pesquisa.

Os dados obtidos na pesquisa somente serão utilizados para este projeto. Todo e qualquer outro uso que venha a ser planejado, será objeto de novo projeto de pesquisa, que será submetido à apreciação do CEP UFMG.

Devido à impossibilidade de obtenção do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido de todos os sujeitos, assinaremos esse Termo de Consentimento de Uso de Banco de Dados, para a salvaguarda dos direitos dos participantes.

Local, data.

Nome completo (sem abreviação)	Assinatura
Conceição Clarete Xavier Travalha	
Aldimar Guilherme Gomes de Assis	

5. Autorização da Instituição

Declaramos para os devidos fins, que cederemos aos pesquisadores apresentados neste termo, o acesso aos dados solicitados para serem utilizados nesta pesquisa.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento do (a) pesquisador (a) aos requisitos da Resolução 466/12 e suas complementares, comprometendo-se o(a) mesmo(a) a utilizar os dados dos participantes da pesquisa, exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Antes de iniciar a coleta de dados o/a pesquisador/a deverá apresentar o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido por Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Local, data.

Nome legível/assinatura e carimbo do responsável pela anuência da Instituição

ANEXO V

**TERMO DE COMPROMISSO – DECLARAÇÃO DO USO E DESTINAÇÃO DOS
DADOS COLETADOS**

Declaramos que conhecemos e, nesse sentido, que cumprimos os requisitos e as determinações da resolução n. 466/12 e suas complementares. Comprometemo-nos em utilizar os materiais e os dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo de pesquisa e em publicar os resultados da investigação, sejam eles favoráveis ou não. Aceitamos as responsabilidades pela condução científica do projeto. Por fim, temos ciência de que essa folha de rosto será anexada ao projeto original, devidamente assinada, e que ela será parte integrante da documentação que compõe o trabalho; **“Espiritualidade e ambiente de trabalho: buscando conexões com as relações sociais”** referente à ética em pesquisa com seres humanos.

Prof.^a Dra. Conceição Clarete Xavier Travalha
UFMG/FaE/DECAE/Setor de Sociologia da Educação
Orientadora e Pesquisadora Responsável

Aldimar Guilherme Gomes de Assis
Matrícula UFMG n. 2021650205
PROMESTRE/FaE/UFMG – Pesquisador Mestrando

Conceição Clarete Xavier Travalha. Doutora em Educação pela Universidade Estadual de Campinas e Professora Titular do Departamento de Ciências Aplicadas à Educação da Universidade Federal de Minas Gerais. Coordenadora do Núcleo de Estudos e pesquisas do Pensamento Complexo NEPPCOM /UFMG. Url: <http://lattes.cnpq.br/3744837843705803>. Endereço Institucional: Av. Antônio Carlos, 6627 – Sala 1617 – Pampulha, CEP: 31270-901 – Belo Horizonte - MG. Telef. (31)99645-2925, E-mail: tecaxavier@uol.com.br

Aldimar Guilherme Gomes de Assis. Especialista em Contabilidade Tributária e Pós Graduado em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior - GIFES e Mestrando em Educação e Docência, linha: Educação, Ensino e Humanidades pela Faculdade de Educação /UFMG, Técnico em Contabilidade na UFMG. Url: <http://lattes.cnpq.br/3885679775866834>. Endereço: Rua Marquês de Caravelas, 135 – Bairro: Pousada Del Rey, Igarapé/MG. CEP: 32.900-000, tel.: (31) 99812-4948, e-mail: aldimarguilherme@yahoo.com.br.

COEP-UFMG – Comissão de Ética em Pesquisa da UFMG

Av. Antônio Carlos, 6627. Unidade Administrativa II – 2º andar – Sala 2005. Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG – Brasil. CEP: 31270-901. Telefone: (31) 3409-4592. E-mail: coep@prpq.ufmg.br