

O DANO EXISTENCIAL À LUZ DA POLISSEMIA DO TRABALHO E DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS: ESTUDO COM SERVIDORES PÚBLICOS

EXISTENTIAL DAMAGE IN LIGHT OF WORK POLYSSEMY AND PSYCHOSOCIAL RISKS: STUDY WITH PUBLIC SERVANTS

RENATO COLOMBY

Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Paraná (IFPR)
renato.colomby@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5013-6913>

SILVIA GENERALI DA COSTA

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)
sgeneralicosta@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4842-2654>

ADRIANA MACHADO POOLI

Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)
amachadopooli@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8225-7464>

JANINE KIELING MONTEIRO

Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)
janinekm@unisinis.br
<https://orcid.org/0000-0003-2577-1322>

R E S U M O

Parte-se da premissa da indissociabilidade entre vida e trabalho, assim como da existência, no serviço público, de um campo profícuo para esse estudo. O objetivo do estudo foi analisar empiricamente as conexões entre o dano existencial, como conceito primordialmente jurídico; o trabalho tido como um fenômeno polissêmico e multifacetado, de acordo com premissas da psicologia, da sociologia e da administração; e o conceito de riscos psicossociais no trabalho, tais como definidos pela Organização Internacional do Trabalho. A pesquisa foi realizada com 302 servidores de uma instituição pública no sul do Brasil. Em relação ao método, utilizou-se um conjunto de questões abertas acerca do Dano Existencial e questões fechadas sobre elementos como Fatores de Riscos Psicossociais e Violência Psicológica no Trabalho. A abordagem foi quanti-qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. Entre os principais resultados está a inter-relação entre as características do dano existencial, na forma como é percebido pelos participantes da pesquisa, com as diferentes facetas da polissemia do trabalho. Tal conclusão incentiva o aprofundamento das pesquisas e aponta para a amplitude e a concretude do dano existencial no trabalho.

P A L A V R A S - C H A V E

dano existencial; polissemia do trabalho; serviço público.

A B S T R A C T

It is based on the premise of the inseparability of life and work, as well as the existence, in the public service, of a fruitful field for this study. The objective of the study was to empirically analyze the connections between existential damage, as a primarily legal concept; work seen as a polysemic and multifaceted phenomenon, according to premises from psychology, sociology and administration; and the concept of psychosocial risks at work, as defined by the International Labor Organization. The research was carried out with 302 employees from a public institution in southern Brazil. Regarding the method, a set of open questions about Existential Damage and closed questions about elements such as Psychosocial Risk Factors and Psychological Violence at Work were used. The approach was quantitative-qualitative, exploratory and descriptive in nature. Among the main results is the interrelationship between the characteristics of existential damage, as perceived by research participants, with the different facets of the polysemy of work. This conclusion encourages further research and points to the breadth and concreteness of existential damage at work.

K E Y W O R D S

existential damage; polysemy of work; public service.

INTRODUÇÃO

O trabalho pode ser considerado central em nossas vidas e um eixo organizador da sociedade. Em sua constituição, o trabalho apresenta-se em uma experiência subjetiva, afetiva e individual que tem implicações sociais e por ele também é afetado (Dashtipour & Vidaillet, 2017). Segundo apontam teorias e pesquisas, o ato de trabalhar apresenta aspectos positivos e negativos e é capaz de gerar prazer e/ou de sofrimento (Antunes, 2002; Dejours, 2004; Mow, 1987).

Nos aspectos negativos, destacam-se os estudos de Christophe Dejours acerca do sofrimento no trabalho, na perspectiva psicodinâmica; e no campo jurídico destaca-se o reconhecimento do Dano Existencial. Especificamente no Direito do Trabalho, define-se Dano Existencial como o instituto jurídico que decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal (Boucinhas Filho & Alvarengas, 2013).

Ao levar o olhar do aporte do dano existencial ao âmbito do trabalho e acrescer a esta perspectiva o conceito de riscos psicossociais no trabalho (Zanelli & Kanan, 2019) é necessário que se analise a triangulação “trabalho, riscos psicossociais e dano existencial” no serviço público, um ambiente já apontado como crítico para a saúde mental por diversos pesquisadores (Ferreira &

Ghizoni, 2018; Pooli & Monteiro, 2018; Schlindwein, 2018). Esse cenário pode se complexificar dado que, com o atrativo da estabilidade, as relações de trabalho perduram por mais tempo. Não obstante, da mesma forma que o tempo de permanência em uma organização pública traz vantagens (como gratificações, adicionais, licenças, etc.), também pode vir carregado de sofrimentos e prejuízos de ordem psicológica, física e social. Dito de outra forma, os atos de desrespeito ao trabalhador, muitas vezes ultrapassando limites que beiram à perversidade, quando ocorrem, podem ser mais prolongados e até serem mais graves no sistema público quando comparado ao sistema privado (Hirigoyen, 2011).

No que se refere aos riscos psicossociais, adotou-se uma concepção de risco como um dano à integridade física ou mental de um trabalhador (OIT, 1984), seja na forma de um transtorno ou doença, seja por lesão ou acidentes de trabalho. A concepção de risco se vincula, neste caso, ao adoecimento em si (Rodrigues, Faiad & Facas, 2020). Embora não exista um consenso a respeito do termo “fatores de riscos psicossociais no trabalho”, e o conceito seja empregado em diversos contextos laborais, entende-se aqui por riscos psicossociais os fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e mental nos trabalhadores (Pereira, Souza, Lucca & Iguti, 2020).

Nessa direção, o presente artigo teve como objetivo analisar empiricamente as conexões entre o dano existencial (a partir da identificação de riscos psicossociais) e o trabalho tido como um fenômeno polissêmico e multifacetado. Para tanto, utilizou-se de um estudo com servidores de uma instituição pública para identificar as possíveis conexões entre trabalho polissêmico e dano existencial. Partiu-se da premissa da indissociabilidade entre vida e trabalho, assim como da existência, no serviço público, de um campo profícuo para essa pesquisa. O artigo apresenta-se nas seguintes subdivisões: introdução, referencial teórico, procedimentos metodológicos, apresentação dos dados e discussão dos resultados e considerações finais.

O DANO EXISTENCIAL E A POLISSEMIA DO TRABALHO

O Dano Existencial é um instituto jurídico pertencente ao campo de estudo da responsabilidade civil. Atualmente, encontra previsão no Direito do Trabalho como hipótese de dano extrapatrimonial (Brasil, 2017). Tal conceito vem se prestando para denunciar os efeitos nefastos que o trabalho pode ter na vida do sujeito-trabalhador quando condutas patronais o impossibilitam de se relacionar, de conviver em sociedade e impedir de executar, prosseguir ou mesmo recomeçar projetos de vida responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal (Boucinhas Filho & Alvarengas, 2013; Carvalho Neto & Silva, 2015).

O dano existencial é alicerçado em dois eixos: no dano ao projeto de vida e no dano à vida de relações. No primeiro, o foco está na impossibilidade da vítima dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida, seja de forma total ou parcial (Frota & Bião, 2010). O segundo está relacionado aos prejuízos impostos às relações interpessoais de um indivíduo nos seus mais diversos contextos, seja de forma temporária ou permanente (Frota, 2013).

No contexto judiciário trabalhista, as reparações indenizatórias por dano existencial estão alicerçadas em cumprimento de jornada extenuante de trabalho, a impedir/prejudicar o convívio social e familiar, bem como a manutenção do bem-estar individual (Marinho & Vieira, 2019). Danos a projetos de vida também resultam de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, que podem vir a comprometer a rotina e a forma de viver do obreiro (Frota & Biao, 2010). Citam-se, por exemplo, as vítimas de LER (Lesão por Esforço Repetitivo) /DORT (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho) que, frequentemente, além de terem sua saúde comprometida, se veem muitas vezes ceifadas das realizações de seus projetos de vida, sejam eles pessoais ou profissionais (Rozzetto, 2017).

Ainda, é possível observar relações de trabalho, em que práticas de assédio moral (e de assédio sexual) ensejam prejuízos à saúde, integridade e projetos de vida do indivíduo-alvo, embasem concessão de indenizações por danos existenciais. O assédio moral é: “uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional” (Heloani & Barreto, 2018, p. 57). Hirigoyen (2011) já precedia que o assédio moral no trabalho é um fenômeno destruidor das relações laborais, do ambiente organizacional e, muitas vezes, do próprio trabalhador, podendo ser caracterizado como um tipo de violência psicológica com potencial de gerar dano existencial para suas vítimas.

Por sua vez, “o trabalho escravo, infelizmente ainda constatado no Brasil, é uma das mais repugnantes formas da prática de dano existencial contra o indivíduo” (Almeida Neto, 2005, p. 33). O dano existencial associado à escravidão moderna reside na dificuldade “em retomar seus hábitos e seus relacionamentos, quer seja com seus familiares, quer seja com a sociedade, limitando-a em suas possibilidades de viver plenamente os aspectos culturais, de lazer, religiosos e, sobretudo, seu projeto de vida” (Aguar *et al.*, 2019, p. 13).

Cabe destacar que essa lista não é restritiva. Muitos dos casos julgados como dano moral podem ser identificados como dano existencial e novas ações podem vir a ser aforadas sob alegação de ofensa/lesão a danos imateriais. Nesse sentido, quando se trata de danos existenciais nas relações de trabalho, estes não podem ser descontextualizados, em uma perspectiva individual, dos seus sentidos e significados e, numa perspectiva social, das diversas e intensas transformações que sofre o trabalho (Colomby & Vaclavik, 2018).

Colomby e Oltramari (2016), Colomby, Salvagni e Costa (2017), Colomby, Oltramari e Rodrigues (2018), Colomby e Costa (2018) têm buscado difundir e ampliar pesquisas que corroboram para a defesa do trabalho como um fenômeno central e polissêmico. Os autores reforçam esse entendimento utilizando-se de perspectivas teóricas complementares: fisiológica, cultural, psicológica, social religiosa, espiritual, ideológica, econômica, política e legal.

Na perspectiva **fisiológica**, discutem-se questões relacionadas ao funcionamento do corpo e suas influências no trabalho. A perspectiva **cultural** analisa outras questões, como aquelas relacionadas à forma como são valorizadas, ao longo do tempo, as pessoas (principalmente, as

que passam a não condizer com os “padrões de excelência” requeridos pelas organizações) e as profissões (que pode sofrer alterações e (des)valorizações com base nas transformações socio-culturais da sociedade). Em relação ao fenômeno trabalho, a perspectiva **psicológica** trata de questões subjetivas que dizem respeito à individualidade e que refletem a história pessoal de cada um e as múltiplas conexões entre vida-trabalho. Já a perspectiva **social**, resumidamente, entende o trabalho como sendo compartilhado por um conjunto de pessoas (Souza & Tolfo, 2009).

A perspectiva **religiosa**, por sua vez, questiona a influência das religiões no modo em que a sociedade se organiza e percebe o trabalho, visto que ele é citado desde a bíblia e vem sendo problematizado por diferentes religiões como salvação, castigo, virtude ou resultado de ordens divinas. Bastante próxima a essa discussão, está a perspectiva **espiritual**, que é compreendida como um sentimento humano universal. Ao mesmo tempo, se caracteriza como um caminho mais pessoal, privado e inclusivo, com componentes relacionados à vida interior, ao trabalho significativo e à relação com a comunidade (Karakas, 2010).

Em todas essas abordagens, uma perspectiva ideológica pode ser perpassada na relação que as pessoas estabelecem e percebem o trabalho. Por ideologia, se compreende os modos de enxergar o mundo que tendem a ser compartilhados com um grupo, entre indivíduos (Löwy, 1993; Horochovski & Taylor, 2001). Resumidamente, a partir desta perspectiva, o trabalho poderia ser percebido como libertação ou alienação. Já na perspectiva econômica, o trabalho representa fonte de renda, riquezas ou segurança financeira e possibilita aos trabalhadores projetar minimamente seu futuro, organizando suas vidas e trazendo expectativas de ascensão social (Cattani & Holzmann, 2011). Na perspectiva política, reforça-se a importância de se discutir as relações de poder presentes no fenômeno em questão, assim como problematizar o trabalho como forma de organização social.

Na perspectiva legal, o trabalho é visto como sinônimo de emprego, muitas vezes ligado a noções básicas de dignidade e de cidadania. E nessa perspectiva discute-se, por exemplo, questões ligadas à formalidade/informalidade, assim como os direitos sociais relacionados a essa questão. Dessa forma, o entendimento do trabalho como um fenômeno polissêmico, assim como os danos dele decorrentes, vai ao encontro do que defende Bendassoli (2009), ao afirmar que o sentido do trabalho pode ser plural, formado por influências diversas sem que, necessariamente, um se sobressaia ao outro.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O campo de pesquisa foi uma organização pública estadual localizada no sul do Brasil. Trata-se de um recorte oriundo de um projeto de pesquisa amplo, resultante de parceria interinstitucional. A demanda partiu do sindicato da categoria profissional após ter recebido inúmeros relatos acerca dos efeitos negativos do trabalho na vida dos servidores da instituição.

Ao todo, dos 3.830 servidores ativos na instituição, participaram 302 pessoas. A amostra foi não probabilística, do tipo acidental. Os critérios de inclusão foram: trabalhar na instituição pública e ter interesse em participar voluntariamente da pesquisa.

A primeira parte do projeto de pesquisa foi realizada através de instrumentos quantitativos que versavam acerca de elementos como Fatores de Riscos Psicossociais e Violência Psicológica no Trabalho. Nesses instrumentos, oportunizou-se incluir seis questões abertas que dialogassem mais diretamente com a temática do Dano Existencial. Nesse sentido, optou-se pelas questões descritas no Quadro I.

Quadro I - Questões abertas relacionadas ao Dano Existencial

Nº	Código ¹	Questão
1	Q1	Os problemas enfrentados em relação ao trabalho geraram algum tipo de reflexo aos seus projetos de vida e/ou relacionamentos (amigos, família, cônjuge, comunidade etc.)?
2	Q2	Fale mais sobre isso:
3	Q3	Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?
4	Q4	Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?
5	Q5	Como faz para lidar com essas dificuldades?
6	Q6	Que sugestões você teria para amenizar/modificar essas dificuldades?

NOTA. DESENVOLVIDO PELOS AUTORES.

Essas perguntas foram antecedidas pelo Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) que contribui para compreensão da forma de gestão utilizada na organização, do contexto de trabalho, das vivências em relação ao trabalho realizado e dos danos à saúde (Facas, 2013). Também foi utilizado o Questionário de Atos Negativos (QAN) que investiga comportamentos negativos e conflitos que podem vir a gerar algum tipo de violência psicológica, podendo culminar no assédio moral, em decorrência do trabalho (Einarsen; Hoel & Notelaers, 2009). E, para levantar informações pertinentes para caracterização dos participantes, foi aplicado um Questionário Sociodemográfico e Laboral.

A coleta de dados foi realizada em 2018 de forma *on-line*, acessado através de um convite enviado por e-mail pelo sindicato. O estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa e aprovado por estar adequado ética e metodologicamente de acordo os procedimentos para pesquisa com seres humanos, conforme a Resolução nº 466 e nº 510 (Brasil, 2012, 2016) do Conselho Nacional de Saúde (CAAE: 84385718.7.0000.5344).

No que se refere à análise dos dados, a pesquisa teve uma abordagem quanti-qualitativa, utilizando os dados quantitativos - sobretudo - como forma de contextualização do ambiente em que os trabalhadores estão inseridos. As análises descritivas foram conduzidas no programa *Statistical Package for the Social Sciences - SPSS for Windows* (versão 22). As respostas das questões abertas do questionário foram submetidas à análise de conteúdo (Bardin, 1977). A descrição analítica das respostas compreendeu três fases: a pré-análise, a exploração do material e o

¹ Esses códigos são utilizados na apresentação, análise e discussão dos resultados. Para complementar, a informação do respondente se dará por número único de identificação, ficando da seguinte forma: (Q2, R184), por exemplo. Nesse caso, refere-se à resposta da Questão 2 e ao respondente identificado pelo número 184.

tratamento dos resultados. A presença de juízes, dois convidados e mais dois membros da equipe de pesquisa que auxiliaram nas análises dos dados e que têm domínio sobre estudos do trabalho e pesquisa científica, garantiu a confiabilidade à categorização e aos cálculos relacionados à frequência das respostas.

Quanto às categorias de análise, partiu-se de três grupos *a priori*: 1) hipóteses jurídicas; 2) perspectivas da polissemia do trabalho; e 3) fatores de risco psicossocial no trabalho. Isto é, notou-se a necessidade de abarcar no estudo tanto as hipóteses jurídicas em que a literatura já estabelece a possibilidade de dano existencial; a polissemia do trabalho que tem potencial de incluir a subjetividade que se apresenta no campo da percepção dos próprios indivíduos acerca desses possíveis danos às suas existências; assim como os riscos psicossociais que podem levar ao dano existencial na relação entre indivíduo e trabalho. Por fim, também foi considerada outra categoria (*a posteriori*) que emergiu na análise de dados visando o aprofundamento da temática abordada, a saber: a falta de reconhecimento no trabalho.

APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção inicia com a caracterização dos respondentes e segue com a análise dos riscos psicossociais com potencialidade para o dano existencial. Posteriormente, apresentam-se as categorias partindo das hipóteses jurídicas e as categorias partindo das perspectivas do trabalho.

Caracterização dos respondentes

Em uma análise estatística descritiva, quanto às variáveis biossocioprofissionais, a amostra apresentou a seguinte distribuição em relação ao sexo: 45% homens e 55% mulheres. A idade variou entre 17 e 69 anos, sendo 42 anos a idade média e 9,11 anos o desvio padrão. Quanto à etnia, a maioria (80,5%) declarou-se branca. O estado civil prevalente foi o casado/em união estável (67,2%).

Relativamente ao nível de escolaridade, 51% da amostra pertence ao nível superior, sendo que 38,3% dos participantes são pós-graduados, 8,7% possuem ensino superior incompleto e 2% até o ensino médio. Quanto às características profissionais, o tempo médio de serviço variou de 11 meses a 29 anos, com média de 11 anos e desvio padrão de 5,8 anos. A maioria dos respondentes (93,7%) não é detentora de função de confiança.

Em relação a alguns dados de saúde, destaca-se que: 18,9% (n=57) estiveram afastados por problemas de saúde apenas no último ano; 32,1% (n=97) iniciaram algum tratamento de saúde mental (psiquiátrico/psicológico) após o ingresso na Instituição, o qual tem relação com a situação de trabalho e 25,5% (n=77) passaram a fazer uso frequente de medicamentos (tais como ansiolíticos ou antidepressivos) a partir do tratamento.

Análise dos riscos psicossociais com potencialidades para o dano existencial

Do total de 302 respondentes, 111 (36,75%) responderam negativamente ao questionamento I (Q1): “Os problemas enfrentados em relação ao trabalho geraram algum tipo de reflexo aos seus projetos de vida e/ou relacionamentos (amigos, família, cônjuge, comunidade, etc.)?”. Já 191 (63,24%) responderam “sim” a essa questão. Desses, foi realizada a análise dos elementos referentes à potencialidade para dano existencial². Essa análise baseou-se nas respostas das questões seguintes, em que os servidores relataram as situações vivenciadas no ambiente de trabalho e os reflexos dessas experiências em outras esferas da vida, que não a profissional. Após a análise, 22 participantes foram categorizados com baixa potencialidade para dano existencial e, sendo assim, foram retirados da amostra. Por baixa potencialidade os juízes entenderam questões com grande possibilidade de relacionamento com outras variáveis que não somente o trabalho; aspectos temporários; e aspectos que não se incluíam no conceito de dano existencial.

Como exemplo, pode-se analisar a resposta de R1: “Falta de motivação para progredir” (Q2, R1). O participante respondeu afirmativamente que os problemas enfrentados em relação ao trabalho geram reflexos em sua vida, contudo a sua “justificativa” se deu em relação à falta de motivação em progredir [em sua carreira]. Os juízes compreenderam que não havia elementos suficientes para caracterização de dano existencial em potencial. Contudo, não se descarta a importância do relato, da sua escuta e reflexão. Destaca-se aqui que a falta de motivação pode ser compreendida como resultado de uma série de fatores de risco psicossocial, muitas vezes indissociáveis.

Em outros casos, como o R257, houve respostas negativas acerca dos reflexos do trabalho na vida pessoal, ao mesmo tempo em que a resposta foi complementada com: “carga excessiva de trabalho, extenuante até” (Q4/R257). Nestas situações, os respondentes também foram desconsiderados da amostra. Esse concordar com o respondente, de que não houve reflexos negativos, mantendo o elemento “carga excessiva” fora do rol de potencialidade do dano existencial, nesse caso, se dá por dois motivos: primeiro, pelo esforço em se manter a percepção do respondente, buscando respeitar sua subjetividade. Soma-se a isso, o entendimento do TST – Tribunal Superior do Trabalho de que “a jornada de trabalho prorrogada, ainda que em excesso, não enseja, por si só, direito ao pagamento de indenização por dano moral [existencial], cabendo ao empregado comprovar a lesão efetiva, visto tratar-se de fato constitutivo do direito postulado”³ (Brasil, 2018)

Observa-se, entretanto, que a carga horária excessiva é considerada na literatura especializada como fator importante de risco psicossocial no trabalho. Por outro lado, em três casos os juízes tiveram que incluir no grupo de servidores com potencial dano existencial, respondentes que haviam sinalizado na Q1 que não acreditavam ter sido vítimas dos reflexos do trabalho em seu cotidiano. Um desses casos é o R252 que originalmente respondeu “Não” a questão I, mas complementou da seguinte maneira:

2 Essa análise foi realizada por um dos pesquisadores e mais dois juízes convidados. Ocorreu por rodadas, em que cada juiz fez sua interpretação à luz da literatura jurídica, com foco no dano ao projeto de vida ou à vida de relações. Posteriormente, de forma coletiva, os três analisaram conjuntamente as respostas e sanaram suas dúvidas.

3 PROCESSO Nº TST-RR-1882-84.2016.5.12.0031.

Recebi uma avaliação que me prejudicou numa promoção (que são raras no cargo). Tive crise de choro no serviço, a ponto de precisar ir para casa. Tive diminuição de imunidade, perda de vitaminas, que acarretou, fisicamente, na fratura de um dente e fratura na perna. Fiquei 120 dias afastada do emprego. (Q2, R252)

Não foi um fato isolado, mas foi a primeira vez que me senti prejudicada financeiramente com a perseguição da chefia. Faço acompanhamento psicológico desde 2015, porque sozinha não conseguia superar o assédio moral que sofro no serviço. (Q3, R252)

Percebe-se que há uma forte possibilidade de que o trabalho esteja sendo causador de dano à existência dessa pessoa, de forma que aspectos fisiológicos, como a baixa de imunidade, e aspectos psicológicos se mostram evidentes, como a denúncia através do choro. Além disso, do ponto de vista do Direito, o assédio moral pode ensejar dano existencial. Com base no exposto, focou-se na análise dos 169 casos em que, juntamente com o pesquisador, os juízes mantiveram, excluíram ou incluíram a potencialidade ao Dano Existencial.

Em relação aos riscos psicossociais, os relatos evidenciam a existência de assédio moral; jornada exaustiva de trabalho; e falta de reconhecimento. Como será possível observar na seção 4.3., tais fatores de risco vão ao encontro das categorias jurídicas elencadas.

Categorias partindo das hipóteses jurídicas

As categorias partindo das hipóteses jurídicas foram concentradas em: i) Jornada Exaustiva de Trabalho; ii) Assédio Moral e iii) Falta de Reconhecimento.

Jornada Exaustiva de Trabalho

Sob o entendimento de jornada exaustiva habitual, o dano existencial já apareceu como entendimento para o excesso de horas extras em casos de trabalhadores a exemplo de bancários (Boucintas Filho & Alvarenga, 2013). A categoria aqui apresentada vem a reforçar essa hipótese de dano existencial, a partir da fala dos respondentes a seguir: “A jornada estendida prejudica os relacionamentos pois exaure e extenua o servidor que se deprime e deixa enfraquecer seus laços familiares e de amizade” (Q2, R36); “Sobrecarga de tarefas. O número de tarefas é impossível de ser vencido, porém me sinto na obrigação de conseguir terminar tudo. Muitas vezes sacrifico meu horário de intervalo, além de trabalhar cerca de 3 ou 4 horas a mais por dia” (Q4, R39); “acabo por fazer muitas horas extras, frequentemente tarefas atrasam pelo excesso de trabalho” (Q5, R38)

Defende-se aqui que a jornada exaustiva é composta pela imbricação da intensidade e da extensividade do trabalho, aumentando as exigências de produtividade do trabalhador para se ajustar às demandas do capital. Nesse sentido, a exaustão ocorre quando o ritmo das atividades se sobrepõe ao alongamento da carga horária de trabalho e afeta outras esferas sociais. A aceleração desses movimentos, sob os quais tudo se torna prioridade, quanto à disponibilidade absoluta por meio das tecnologias de informação e comunicação (TICs), podem levar ao desgaste físico

e psicológico, afetando a saúde do trabalhador e colocando-o em condições de neoescravidão (Marinho & Vieira, 2019).

De forma não muito distante, o servidor identificado como R68 (Q2) afirma que a jornada de trabalho cansativa impossibilita a realização de atividades fora do trabalho. Logo, pode-se presumir a denúncia de que sua vida se resume ao trabalho, ao passo que complementa que o cansaço acaba por tirar o ânimo para realizar outras atividades (Q1). A fala de R97 aborda o mesmo tom quando se refere à jornada de trabalho extenuante: *“Quando a carga de trabalho se torna exaustiva, sinto-me sem forças para viver fora do ambiente de trabalho. É como se o trabalho sugasse todas as forças”* (Q2, R97).

Por isso, mostra-se imperativo o estudo das características da jornada de trabalho de maneira conceitual mais profunda, possibilitando a ampliação do entendimento sobre a relação entre a jornada de trabalho e o trabalhador, paciente de uma relação opressora e ofertante de um trabalho cada vez mais intensivo, extensivo e exaustivo (Marinho & Vieira, 2019).

Assédio Moral

Com base na literatura científica, o assédio moral configura-se como uma conduta abusiva e sistemática dentro das organizações, que acontece de forma gradativa. Logo, trata-se de uma série de perseguições, humilhações e agressões simultâneas, que tem como propósito desestabilizar a vítima emocionalmente (Heloani & Barreto, 2018; Hirigoyen, 2005). Nesse sentido, percebem-se, por meio da fala de R26, que as situações de violência vivenciadas podem ter diferentes motivações: *“desde que ingressei na instituição, os problemas de relacionamento que tive foram derivados de abusos (perseguições) de chefias, ora com, ora sem a participação de ‘colegas’, pelas mais diversas razões”* (Q4, R26). E são percebidas pela vítima como situações persistentes e sistemáticas (perseguições): *“Não foi um fato isolado, mas foi a primeira vez que me senti prejudicada financeiramente com a perseguição da chefia. Faço acompanhamento psicológico desde 2015, porque sozinha não conseguia superar o assédio moral que sofro no serviço”* (Q3, R252). Em ambas as falas o que fica evidente é a instabilidade emocional causada pelo ato: *“algumas chefias com as quais trabalhei não deram conta do trabalho que lhes competia e, em razão disso, atribuíram uma demanda exagerada, tentando fazer com que eu “perdesse o controle” razões”* (Q4, R26).

Nesse sentido, entende-se que o assédio moral pode envolver duas grandes perspectivas (ao mesmo tempo): a do assédio pessoal, relacionado às questões de relações interpessoais; e a do assédio organizacional, associado a demandas do contexto, processo e da gestão do trabalho (Soboll, 2017). Conforme relata R138, o reflexo do assédio moral nos relacionamentos é “inevitável”:

Sim. A vivência em um contexto de constante conflito, insensibilidade, desconfiança e de abuso, inevitavelmente, repercutem na vida pessoal e nos relacionamentos. Quando eu falo em abuso, estou falando de uma [chefia] que não tem o mínimo respeito pelos servidores, que exige a realização de tarefas fora da atribuição dos servidores, de tarefas desnecessárias, medíocres; uma chefia que condiciona a concessão de folgas e férias à realização de tarefas em desvio de função ou favores pessoais (Q1, R138).

Já, sob a perspectiva do assédio organizacional, a fala de R36 evidencia aspectos negativos relacionados ao contexto de trabalho, que corroboram para o assédio: “*falta de participação nas decisões de serviço, elevada carga de trabalho, frustração acerca da impossibilidade de autodeterminar o cumprimento do serviço, assédio moral*” (Q4, R36). Por isso, destaca-se a importância de se levantar informações de ambas as perspectivas - das relações de trabalho e da organização do trabalho na qual os trabalhadores estão submetidos.

No instrumento QAN também foi possível verificar que entre os participantes, 51,3% observaram/testemunham alguma situação de Assédio Moral no local de trabalho. O que pode ser ilustrado na fala a seguir:

Apesar de, no momento, não estar atravessando problemas mais graves, no passado fui vítima de assédio moral extremamente grave, que comprometeu minha saúde física e mental. Continuo vendo isso acontecer com colegas, sem que a instituição tome qualquer providência para estancar esse abuso e responsabilizar os assediados (Q3, R164).

O impacto do assédio moral vai além do vivido, pode ser percebido também no convivido. Afinal, em um processo empático tendemos a se colocar no lugar dos outros e sofrer a dor do outro. Ao não ser isso mais possível, entramos na seara da banalização do mal já amplamente discutido desde Hannah Arendt (2016).

Em relação a quem cometeu o assédio, 19,5% dos participantes assinalaram ter sido assediado pelo superior hierárquico e 7% sofreu assédio misto (por parte do superior hierárquico e de colegas). Infelizmente, existem diversos relatos que denotam a prática de assédio por parte do superior hierárquico. A seguir, pode-se encontrar uma fala mais relacionada à perspectiva pessoal, de como a vítima percebe as situações vivenciadas:

Falta de respeito pela chefia imediata, falta de consideração pelo trabalho desenvolvido. Somos tratados como objeto, como se não tivéssemos sentimentos, somos coisificados, e se questionamos qualquer tarefa que não seja de nossa atribuição somos taxados como preguiçosos, como se não quiséssemos trabalhar” (Q4, R129).

Já o participante R138, comenta sob uma perspectiva do assédio organizacional, trazendo elementos do contexto laboral:

A minha chefia exige dos servidores e dos estagiários tarefas particulares. A minha chefia exige a realização de tarefas que não estão dentro das minhas atribuições. A minha chefia coloca um servidor contra os outros. A minha chefia fala para os meus colegas que eu não sou uma pessoa confiável, que eu contamina os demais colegas. A minha chefia não respeita a escala de divisão de tarefas do setor, ou seja, ela não pede para quem está responsável por aquela tarefa, mas sim para quem resolve, sobrecarregando aquele servidor. Aqui, quanto mais você trabalha e mais competente você é, mais você é exigido. A minha chefia trata os servidores sempre com grosseria,

sem empatia. A minha chefia nunca está, nunca aparece para trabalhar, daí, para compensar, ela exige que os servidores façam parte do trabalho dela, para parecer que está tudo em dia e que ela trabalha muito (Q4, R138).

Os poderes hierárquico e disciplinar são os facilitadores da ocorrência deste tipo de violência psicológica contra servidores do Estado, bem como que a prática de atos administrativos fundamentados em critérios de oportunidade e conveniência pode encobrir situações de abuso de poder, presentes, por exemplo, no sistema de avaliação de desempenho e na retirada injustificada de cargos/funções gratificadas. Contudo, mesmo que os atos administrativos sejam utilizados, por vezes, estrategicamente como forma de “encobrir” situações de violência, para os servidores fica evidenciado o abuso conforme aponta R90: “fui submetido a dois procedimentos disciplinares cuja forma apenas ocultava um conteúdo de puro exercício de poder contra um servidor contra quem desejavam constranger e intimidar (Q2, R90)”.

De acordo com Hirigoyen (2005, p. 12), aquele que menospreza, o agressor, é alguém que “têm necessidade de rebaixar os outros para adquirir uma boa autoestima e, com ela, obter o poder, pois são ávidos de admiração e de aprovação”. Por fim, é importante retomar que, em alguns casos, o assédio moral já é considerado Dano Existencial pela jurisprudência brasileira e pela literatura científica (Almeida Neto, 2005).

Falta de Reconhecimento

Face aos dados recolhidos na instituição pesquisada, uma nova categoria de análise foi criada, com o objetivo de analisar se a falta de reconhecimento no trabalho poderia gerar um dano à existência desse trabalhador. Conforme Dejours (2004), o reconhecimento é um elemento central na preservação da estrutura psíquica do sujeito, uma vez que atrelado à dinâmica prazer-sofrimento no trabalho e de geração de saúde ou de adoecimento. Logo, se ele se faz presente em um ambiente em que há produção de bem-estar e realização para os que ali trabalham, invariavelmente, haverá a produção de saúde também. De forma inversa, quando uma organização tem como princípios a exploração, a alienação e o desgaste dos trabalhadores, ela produz sofrimento e isso, ao longo do tempo, se não ressignificado e transformado, pode ocasionar doenças (Perez, 2017). O processo de adoecimento (seja ele físico, mental ou relacional) e seus diversos desdobramentos na vida dos indivíduos é potencial dano existencial.

O conceito de reconhecimento pode ser compreendido como a importância do sujeito ter seu trabalho reconhecido pelos seus pares, chefes, organização e sociedade. O reconhecimento seria a forma da retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo sujeito, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho. Esta retribuição se apresenta em duas dimensões: reconhecimento no sentido de constatação, que representa a realidade da contribuição individual à organização do trabalho, e reconhecimento no sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores dada à organização (Lima, 2013).

A Psicossociologia utiliza-se desse entendimento e expande essa possibilidade ao afirmar que, o reconhecimento também pode advir do próprio trabalhador, que reconhece aquilo que faz como algo maior, algo vinculado à importância social (Carretero, 2001). Podemos observar que no relato a seguir o participante consegue perceber aspectos de seu trabalho a serem valorizados, porém o sentimento de desvalorização acaba por ganhar mais espaço:

O trabalho em si [aqui] é digno, agrega muito ao servidor. Todavia, parece que no setor público impera a lógica de que aquele que mais produz é o que receberá mais trabalho e a valorização será apenas por elogios. É praticamente impossível apenas com base na produtividade ascender para outros cargos ou ter recompensa financeira. Isso cabe apenas a quem tem "contatos". Infelizmente. (Q3, R175)

De acordo com Lhuillier (2011), a problemática do reconhecimento confirma a importância da relação dialética com o outro e do vínculo como conflito e ruptura, mas também como cooperação e solidariedade. É importante ressaltar que para diferentes pessoas, em diferentes fases de sua vida, o trabalho pode variar de necessidades restritas à sobrevivência, passando pela luta por reconhecimento, até chegar, quiçá, à autorrealização (Colomby; Oltramari & Rodrigues, 2018). Por outro lado, quando a desvalorização do trabalho realizado pode causar reflexos inclusive na perspectiva de futuro, podendo intervir na carreira do trabalhador:

Atualmente, a maior dificuldade que se apresenta é a desmotivação. Sem perspectiva de evolução na carreira e valorização pessoal, sequer atualização da remuneração, ausência de incentivo para crescer profissionalmente e ser reconhecido por meu trabalho (Q4, R164).

De forma bastante presente, os dados também evidenciam nessa categoria a importância das perspectivas psicológica e social no que se refere ao reconhecimento no trabalho e sua representatividade no fazer sentido trabalhar-viver. Afinal, postula-se nessas perspectivas, em linhas gerais, que o trabalho significa reconhecimento, gratidão, constituição de identidade e da subjetividade, além de vínculo social (Clot, 2007; Dejours, 2004).

O relato do participante R144 vem a corroborar esta premissa:

Falta de paciência no trato com as pessoas; exaustão e cansaço impedem estudar para outros concursos; falta de vida social muito em decorrência da desvalorização remuneração; falta de autoconfiança e estima baixa; levar problemas do trabalho para casa; chateações e tristezas do cotidiano afetam diretamente o casamento e família. Mas, a falta de valorização e a sobrecarga são diretamente responsáveis pelo desequilíbrio na ordem pessoal (Q2, R144).

Categorias partindo das perspectivas do trabalho

A análise das respostas das 169 pessoas que responderam “sim” à pergunta Q1, revelou a preponderância da perspectiva psicológica (n=125), seguida pela perspectiva social (n=122) e, posteriormente, pela fisiológica (n=65), conforme Quadro 2.

Quadro 2 - Distribuição de Respostas por perspectivas da Polissemia do Trabalho

Perspectivas	Amostra total	
	N	%
Psicológica	125	74
Social	122	72
Fisiológica	65	38
Econômica	21	12
Política	19	11
Cultural	17	10
Legal	13	08
Ideológica	04	02
Religiosa	04	02
Espiritual	04	02

NOTA. DESENVOLVIDO PELOS AUTORES.

Os quase três terços de respondentes em que a **perspectiva psicológica** aparece fortalecem os dados apresentados no QAN, em que 44% dos respondentes sofreram violência psicológica no trabalho. Também foi possível perceber como a exposição à violência psicológica pode interferir nas estratégias de enfrentamento do trabalhador: “no início, tentei conversar com a chefia, mas parece que não possuem senso de realidade quando ao nível de estresse empregado. Hoje, apenas suprimo os sentimentos de frustração e impulsos de raiva” (Q5, R39). Sobretudo, no que diz respeito à incorporação de estratégias que caminham no sentido do isolamento, da não expressão de opiniões, do não agir. Quando questionados sobre “Como faz para lidar com essas dificuldades?” as respostas obtidas são: “não faço, lido diariamente e não é fácil, tem me deixado doente” (Q5, R144); “Neutralizo, procuro não lembrar, não pensar” (Q5, R133); “Me isolo” (Q5, R130). Pode-se perceber uma fragilidade e falta de um coletivo no emprego de tais estratégias, por meio dos dados obtidos pelo PROART em que 32,1% iniciaram algum tratamento de saúde mental.

Também se reforça a **perspectiva social** ligada a perspectiva psicológica, uma vez que na maioria dos casos elas apareceram uníssonas. Essa indissociabilidade, já compreendida nos trabalhos de

Colomby e Oltramari (2016) e Colomby, Oltramari e Rodrigues (2018), é defendida por Dejours (2004). Afinal, conforme o autor, o trabalho é um importante meio para satisfação das necessidades sociais e psicológicas, tornando-se um fator essencial de sentido à vida humana. O significado do trabalho é social, porque é compartilhado por um conjunto de pessoas e psicológico, pois envolve questões subjetivas, que dizem respeito aos indivíduos e suas histórias pessoais (Souza & Tolfo, 2009).

Podemos encontrar no relato de diversos participantes, evidências da relação entre os aspectos sociais e psicológicos do trabalho. O participante R93 traz em sua fala alguns elementos: “*o desânimo, tristeza e insegurança contribuíram para me fechar em relação aos amigos e colegas, diminuindo a interação nos momentos fora do trabalho*” (Q2, R93). Por vezes, parece que a relação estabelecida é de dependência, conforme apontado em: “*minha vida particular é programada em função do que meu trabalho me possibilita*” (Q2, R62).

Nesse sentido, podemos pensar que situações de violência no trabalho podem desencadear uma série de mudanças no âmbito pessoal/social do trabalhador. Desde questões cotidianas como: “*conversar menos com a família porque está cansado*” (Q2, R13), ou “*falta de tempo e paciência com cônjuge e filho*” (Q1, R61). Até a interferência na qualidade dos relacionamentos: “*não consigo ter vida social e meu casamento está bastante abalado. Cobro demais minha filha e esposo. Me afastei das coisas que me traziam prazer. Adorava rir e estar entre amigos*” (Q2, R130).

Não obstante, a frequência e a persistência dos atos de violência podem se transformar em assédio moral e/ou dano existencial ao passo que modificam os projetos de vida dos trabalhadores, conforme fica registrado nas falas a seguir: “*adiei a maternidade*” (Q2, R20); “*Antecipei o projeto de gravidez para fugir de uma chefia e de uma sobrecarga de trabalho*” (Q2, R38)”. Essa é mais uma evidência dos efeitos que o trabalho pode ter nos projetos de vida, assim como nos possíveis danos à vida de relações.

Os resultados da Escala de Danos-EDT que também integra o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho podem dialogar com a **perspectiva fisiológica** do trabalho. Uma vez que itens como *dores nas costas; alterações do sono e dores no corpo em geral* foram pontuados como agravos relacionados à sobrecarga de trabalho. Que, por sua vez, tem correspondência direta com o a Escala de Sofrimento Patogênico-ESPT que indicou o Esgotamento Mental relacionado ao *desgaste, cansaço e sobrecarga* oriundos do volume de trabalho e da exaustão na e pós jornada laboral.

Os resultados obtidos nas escalas auxiliam na compreensão de que os prejuízos físicos, por vezes, estão intimamente ligados à categoria “Jornadas Exaustivas de Trabalho”, conforme exemplificado por um dos respondentes:

A quantidade de trabalho geralmente é invencível, as pilhas se acumulam e trabalhamos no limite das nossas forças, às vezes cumprindo muitas horas além da jornada, sem qualquer tipo de contraprestação (remuneração ou folga). Isto me deixa muito cansada, causando também problemas físicos (Q2, R22).

Ainda pensando sobre os aspectos fisiológicos, existem alguns efeitos negativos que não são só relacionados à exaustão: “tenho pesadelos com o trabalho, desenvolvi bruxismo diurno, e o estresse normalmente chega ao extremo durante o serviço” (Q3, R39). Em outros casos observam-se efeitos que podem ser esperados se diretamente relacionados à carga de trabalho: “tive grave crise de coluna e não tive férias e voltei a trabalhar ainda com algumas dores num ambiente com muito trabalho” (Q2, R57). Contudo, mesmo que separemos as situações em categorias, para fins analíticos, as perspectivas estão conectadas. Em outras palavras, um prejuízo que afeta a esfera fisiológica, pode afetar também a vida de relações, conforme podemos acompanhar no relato a seguir: “a dor nas costas e no ciático me causa desânimo e mau humor, o que reflete no relacionamento com a família, em especial com minha filha pequena, cujos cuidados e convivência exigem que eu esteja bem de saúde” (Q1, R161).

Dado esse cenário, o percentual de 38% dos respondentes terem sido identificados com potencial dano existencial devido às questões fisiológicas, passa a fazer sentido em consonância com os dados obtidos, por meio do PROART, em que 18,9% dos respondentes se afastaram por problemas de saúde e mais de 25% dos servidores que responderam à pesquisa passaram a fazer uso frequente de medicamentos.

Diferentemente de outras pesquisas realizadas como por Colomby e Vaclavik (2018) e Vaclavik e Pithan (2018) em que a **perspectiva econômica** se sobressai como aspecto instrumental do trabalho, nesse estudo a remuneração aparece como fator compensador ou potencializador dos danos percebidos. No que se refere à perspectiva econômica como potencializadora dos danos, isto é, quando o servidor se vê injustiçado por alguma situação financeira, podemos citar as seguintes situações: a “falta de valorização financeira no trabalho gerou mudança em minha vida” (Q2, R81); “a construção da carreira para atingir determinado posto na instituição e, conseqüentemente, melhor condição econômica restou frustrada pelo não pagamento discriminatório do salário devido quando atingido tal cargo, inviabilizando projetos pessoais como o aumento da família” (Q2, R21); “sim, a ausência do pagamento devido pela atividade desempenhada, após a conquista por merecimento do posto, frustrou projeto de vida” (Q1, R21).

Já no que se refere ao trabalho como compensador (economicamente falando), quando o servidor compreende que seus ganhos condizem e compensam os malefícios do trabalho, se tem a exemplificação nos seguintes relatos: “penso nas contas que tenho que pagar e na estabilidade pelo concurso público” (Q5, R285); “penso que, mesmo com as frustrações, é um bom cargo com uma boa remuneração e como não é pesado, saio daqui ainda com vontade de buscar atividades prazerosas” (Q5, R45).

Ainda, foram encontrados, em menor expressividade, elementos característicos das perspectivas política, cultural, legal, ideológica, religiosa e espiritual. Ademais, por mais que a perspectiva **ideológica** não tenha sido manifestada diretamente pelos participantes, entende-se que ela está presente de maneira singular e é perpassada em todas as demais perspectivas levantadas. Da mesma forma, as perspectivas **religiosa e espiritual** podem estar mais presentes do que o explícito. Visto que expressões como “rezar” e “fé” fizeram parte das respostas, por exemplo: “Rezar para conseguir outra atividade profissional antes de chegar na depressão” (Q3, R04); “tenho praticado bem mais minha fé e compartilhado a situação injusta que vivo com meus amigos e familiares” (Q5, R280)

Contudo, acredita-se que a fala que melhor resume essas perspectivas (espiritual e religiosa) dado o contexto do dano existencial é a fornecida pelo R36 ao responder como faz para lidar com as dificuldades do trabalho: “*terapia, meditação e medicação*” (Q5, R36). Outros colegas, responderam na mesma sintonia: “*meditação e religião*” (Q5, R35); “*Coragem e terapia*” (Q5, R68); “*Tomo antidepressivo e rezo*” (Q5, R179).

Quanto à perspectiva **legal**, essa se evidencia como forma de materialização dos possíveis danos, como forma de luta por direitos já conquistados ou a serem garantidos:

Considero ilegal e equivocada a retirada da gratificação de desempenho de atividade perigosa, pois nos leva a estender nossa atividade laboral para além do saudável, tendo em vista as suas peculiaridades. O resultado é o aumento expressivo de faltas ao trabalho por problemas de saúde, sem contar seus reflexos na própria saúde do trabalhador (Q3, R86).

Já alguns enxergam na aposentaria, por exemplo, o fôlego que necessitam para manterem o equilíbrio emocional, conforme esclarece R16: “*Adotei a linha de apenas aguardar a aposentadoria. Paguem meu salário, concedam as férias e as licenças prêmio e não me atrapalhem no trabalho*” (Q5, R16).

De forma que, em algumas situações a falta de flexibilidade legal parece atrapalhar o bom andamento da vida-trabalho desses servidores, conforme exemplifica R09: “*A demanda de trabalho oscila muito e, quando atinge picos, preciso fazer hora extra e não consigo estudar em casa; por outro lado, com pouco trabalho, preciso cumprir horário mínimo por causa do ponto*” (Q2, R09). Ao passo que em outras situações haveria uma maior necessidade de controles por parte da organização ou instância competente para tal: “*Dificuldade em cumprir tarefas que não são de minha atribuição ou cargo e que, mesmo sendo notório o desvio da função, somos, muitas vezes, ‘pressionados’ a fazer*” (Q4, R124).

Esse fato pode estar também vinculado à perspectiva **política**. Dito isso, compreende-se aqui as questões políticas, resumidamente, como relações de poder que se apresentam de forma manifesta ou latente nas organizações. Os exemplos, falam por si: “*Autoritarismo. Inexistência de diálogo ou interlocução entre servidor e instituição*” (Q4, R03); “*Fui submetido a dois procedimentos disciplinares cuja forma apenas ocultava um conteúdo de puro exercício de poder contra um servidor contra quem desejavam constranger e intimidar*” (Q2, R90); “*O sentimento de hierarquia por vezes se perde na soberba de alguns, trazendo como consequências prejuízos e danos dos mais diversos, alguns imensuráveis*” (Q3, R301).

Ainda na perspectiva política, mas também dialogando com a cultural e legal, R26 afirma que “*a melhor solução, embora de difícil execução diante do funcionamento disfuncional da instituição, seria a apuração dos fatos e a responsabilização dos causadores dos problemas/abusos*” (Q6, R26). Essa resposta representa muitas das dificuldades já abordadas no contexto de trabalho dessa organização e da necessidade de investigações e punições que se efetivem no que se refere, em especial, aos danos imateriais.

A perspectiva **cultural**, que por si só, é difícil de conceituar, inclui as crenças, a moral, os costumes e todos os outros hábitos e capacidades adquiridos pelo homem como integrante de um grupo maior (Tylor, 1920). Ao compreendermos que a forma como uma profissão ou grupo de

profissionais é reconhecida pela sociedade estamos também perpassando por elementos culturais: “o público em geral pensa que servidores públicos são vagabundos, mas eu trabalho um monte e não gosto de ouvir comentários como este e já soltei as patas no meu irmão por causa disto” (Q3, R13).

Além disso, cabe ressaltar que, em muitos casos, foram encontradas mais de uma perspectiva em cada fala, reforçando a necessidade de compreender o fenômeno trabalho a partir de uma lente polissêmica, não reducionista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entre as principais conclusões do artigo está a inter-relação entre o dano existencial, na forma como é percebido pelos servidores públicos e gerado por fatores de riscos psicossociais identificáveis, com as diferentes facetas da polissemia do trabalho. Tal conclusão incentiva o aprofundamento das pesquisas e aponta para a amplitude e a concretude do dano existencial no trabalho. Os achados coincidem com o proposto por Marinho e Vieira (2019), de que o dano existencial nada mais é do que a descrição de uma relação que desumaniza o trabalhador, privando-o de sua vida fora do trabalho.

Reforça a importância de compreensão do fenômeno o fato de mais de 60% dos participantes da pesquisa terem levantado questões que se configuram como potencialidades ao dano existencial, significando que o fenômeno está muito presente na vida cotidiana e organizacional. Também indica que não é necessário se tratar de uma situação extrema, de risco de morte, por exemplo, para caracterizar dano à existência, mas as situações cotidianas influenciam paulatinamente a vida dos indivíduos.

Os respondentes, a par dos aspectos negativos e/ou desagradáveis, também apontaram medidas para lidar com os desafios de seu contexto laboral e que podem ser úteis para prevenção dos danos existenciais antes analisados e para a minimização dos fatores de risco. Quanto à Organização do Trabalho, destacaram questões que podem contribuir para a diminuição da sobrecarga de tarefas, tais como contratação de mais servidores, redução de carga horária, divisão de tarefas mais equitativa e justa. Igualmente foram trazidas sugestões para buscar melhorias nas relações socioprofissionais, relacionadas a mais participação nas decisões, empatia e ao combate do assédio moral. Apareceram também propostas visando uma aproximação maior entre chefia, servidores e a qualificação das pessoas que ocupam cargos de gestão.

As ações preventivas eficazes devem partir da Organização do Trabalho, considerada a vontade do coletivo e mediante a oportunização de espaços de diálogo fundamentados na cooperação ética e na solidariedade. Reforça-se aqui a necessidade de participação efetiva dos gestores, sua qualificação e atuação comprometida com uma cultura que promova ações corretas e eficazes a fim de conter os riscos psicossociais laborais (Zanelli & Kanan, 2018).

Logo, diante da multidimensionalidade do Dano Existencial são necessárias diversificadas intervenções em prol da prevenção e promoção de um ambiente laboral saudável. Cabem ações como formulação de políticas, formação de gestores, debates, oficinas, comitês multiprofissionais para apuração de ocorrências e respostas aos servidores de forma institucional, fiscalização quanto ao

cumprimento de códigos de ética, desenvolvimento de mecanismos de acolhimento para quem adoeceu devido à violência psicológica, destinação de um setor para acompanhar a mobilidade destes servidores (readaptação), criação de instâncias de mediação das relações interpessoais, desenvolvimento da cultura do respeito, com gestores personificando valores éticos.

No que se referem às possibilidades para estudos futuros, sugere-se que possa ser realizada um cruzamento estatístico entre os questionários já desenhados para corroborar os pressupostos apresentados através deste estudo. Cabe investigar, através de instrumentos quantitativos específicos – a serem desenvolvidos e validados - em que medida se dão as relações identificadas entre fatores de risco psicossocial, violência no trabalho e dano existencial.

Da mesma forma, sugere-se a continuidade deste estudo buscando ampliar e diversificar a amostra de respondentes. Análises capazes de contemplar as realidades sociais, econômicas, culturais e organizacionais distintas, podem trazer novas nuances interpretativas para o fenômeno. Estudos capazes de interseccionar aspectos como raça, classe, gênero, idade, para citar apenas alguns, vão ao encontro da perspectiva polissêmica proposta neste estudo.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, M. S., de Assis, B. A., de Oliveira, M. O. F., de Souza Rosa Filho, D., & Duarte, D. A. (2019). Dark Side in the Rural Sector: overview of working conditions similar to slavery in Brazil. *Journal of Business Studies and Law*, [S.l.], 12(1), 4-24. ISSN 1981-223X.
- Almeida Neto, A. A. (2005). Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, 6(24), out/dez.
- Antunes, R. (2002). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Arendt, H. (2016). *A condição humana*. Rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, (13a ed.).
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa.
- Bendassoli, P. F. (2009). *Psicologia e trabalho: apropriações e significados*. São Paulo: Cengage Learning.
- Boucintas Filho, J. C., & Alvarenga, R. Z. de. (2013). O Dano Existencial e o Direito do Trabalho. *Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Paraná, 2(22), set. Recuperado de: www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=22
- Brasil. (2012). Resolução N° 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: MS, dez. Recuperado de: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Brasil. (2016). Resolução N° 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Brasília: MS, maio. Recuperado de: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Brasil. (2017). *Lei 13.467*, de 13 de julho de 2017. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm
- Brasil. (2018). Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário n° 1882/2016-00 31-12. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*. Recuperado de: www.trt12.jus.br
- Carretero, T. C. (2001). Psicossociologia em exame. In: Lèvy, A., Nicolai, E., Enriquez, J., & Dubost (Orgs.), *Psicossociologia: análise social e intervenção*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Carvalho Neto, C. J. de, & Silva, L. P. da. (2015). Dano Existencial: autonomia, comparação com alguns danos de sua espécie e circunstâncias ilustrativas de sua ocorrência. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, Três Corações, 13(1), jul.
- Cattani, A. D., & Holzmann, L. (2011). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (2a ed.) Porto Alegre: Editora Zouk.
- Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho*. São Paulo: Vozes.
- Colomby, R. K., & Costa, S. G. da. (2018). Perspectives on labor polysemy: Theoretical foundations and study possibilities. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(5). doi: 10.1590/1678-6971/eRAMG180082.

- Colombo, R. K., & Oltramari, A. (2016). Integrando Perspectivas: O Trabalho Como Um Fenômeno Multifacetado. In: *XL EnANPAD 2016*, Costa do Sauípe. Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.
- Colombo, R. K., Oltramari, A. P., & Rodrigues, M. B. (2018). Integrating perspectives: proposal for the analysis of work as a multifaceted phenomenon. *Rege Revista De Gestão*, 25, 65-83.
- Colombo, R. K., Salvagni, J., & Costa, S. G. Da. (2017). *Um Fenômeno Polissêmico: o Trabalho Multifacetado em Dez Perspectivas Teóricas*. In: *XLI Encontro da ANPAD – EnANPAD*.
- Colombo, R. K., & Vaclavik, M. C. (2018). *O sentido do trabalho nos mercados laborais digitais: em busca de entendimentos a partir do olhar de motoristas de aplicativos*. In: Gregorio Perez-Arrau, Marcela Mandiola, Pablo Isla, Rodrigo Muñoz & Nicolás Ríos. (Org.). *Nuevas formas de organización y trabajo: Latinoamérica frente a los actuales desafíos económicos, sociales y medioambientales*. Ied.Santiago: Red Pilares, 2, 1732-1744.
- Dashtipour, P. & Vidaillet, B. (2017). *Work as affective experience: the contribution of Christophe Dejours' 'psychodynamics of work'*. *Organization*, 24(1), 18-35.
- Dejours, C. (2004). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Tradução Franck Soudant. Organizadores: Selma Lancman e Laerte Idal Szelwar. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23 (1), 24-44.
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho - contribuições da psicodinâmica do trabalho*. Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília.
- Ferreira, T.M. & Ghizoni, L.D. (2018). Levantamiento de los riesgos psicosociales relacionados al trabajo en funcionarios públicos del estado de Tocantins: el caso de los policías militares de Arraias. *Revista Desafios*, (5) n. Especial.
- Frota, H. A. da. (2013). Noções fundamentais sobre o dano existencial. Noções fundamentais sobre o dano existencial. *Revista Eletrônica JusLaboris*, set. Recuperado de: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95532/2013_frota_hidemberg_nocoos_fundamentais.pdf?sequence=1
- Frota, H. A. da., & Bião, F. L. (2010). O Fundamento Filosófico Do Dano Existencial. *Revista Jurídica Unigran*, Douros, 12(24), dez.
- Heloani, R., & Barreto, M. (2018). *Assédio moral: gestão por humilhação*. Curitiba, Juruá.
- Hirigoyen, M. F. (2005). *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertand.
- Hirigoyen, M. F. (2011). *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Horochovski, R. R., & Taylor, C. R. (2001). A estruturação do sujeito nas instituições e organizações: aspectos inconscientes no cotidiano organizacional. *Revista Spei*, 2(2), 37-47.
- Karakas, F. (2010). *Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review*. *Journal of Business Ethics* 94.
- Lima, S. C. C. (2013). *Reconhecimento no trabalho*. In: Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*, 351-355. Curitiba: Juruá.
- Lhuillier, D. (2011). Filiações teóricas das clínicas do trabalho. In P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho: nova perspectiva para compreensão do trabalho na atualidade*, 22-58, São Paulo: Atlas.
- Löwy, M. (1993). *Ideologias e ciência social: elementos para uma análise marxista*. São Paulo: Cortez.
- Marinho, M. O., & Vieira, F. D. O. (2019). A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. *Cadernos EBAPE. BR*, 17(2), 351-361.
- Mow. (1987). *International Research Team*. Londres: Academic Press.
- OIT, Organização Internacional do Trabalho (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo, núm. 56. Ginebra.
- Pereira, A. C. L., Souza, H. A., Lucca, S. R. D., & Iguti, A. M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45.
- Perez, K. V. (2017). *“Entre o real e o ideal, existe o possível”*: a proposta da Clínica do Trabalho Institucional como dispositivo de atenção à saúde mental dos profissionais e usuários do Sistema Único de Saúde (SUS). Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.
- Pooli, A. M., & Monteiro, J. K. (2018). Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(2), 346-353
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36.
- Rozzetto, M. (2017). *Dano Existencial: o que é? Dano gerado em razão do excesso de horas laborados*.

- Sch lindwein, V. C. (2018). Assédio moral como estratégia de gestão no serviço público. *Trabalho (En)Cena*, 4(1), pp.221-237.
- Soboll, L.A. (2017). *Intervenções em assédio moral e organizacional*. São Paulo: LTr.
- Souza, R. M. B., & Tolfo, S. R. (2009). *Significados atribuídos ao trabalho em condições precárias: um estudo com feirantes do largo da ordem de Curitiba, PR*. Anais. In: XV Encontro da ABRAPSO.
- Tylor, E. B. (1920). *Primitive Culture*. London, I.
- Vaclavik, M. C., & Pithan, L. H. (2018). The agency search: the meaning of work for app drivers. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 19(5).
- Zanelli, J. C., & Kanan, L. A. (2019). *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam*. Florianópolis: Editora Uniplac.