



XII Colóquio Internacional "Educação e Contemporaneidade"



20 a 22 de Setembro de 2018 São Cristóvão/SE/Brasil

ISSN: 1982-3657 | PREFIXO DOI 10.29380

Recebido em: **19/05/2018**

Aprovado em: **21/05/2018**

Editor Respo.: **Veleida Anahi - Bernard Charlort**

Método de Avaliação: **Double Blind Review**

Doi: <http://dx.doi.org/10.29380/2018.12.06.18>

Entre a cafetinagem acadêmica e o assédio moral: uma autoetnografia

EIXO: 6. ENSINO SUPERIOR NO BRASIL

IGOR VINICIUS LIMA VALENTIM

Este artigo utiliza a autoetnografia como método com o objetivo de problematizar as relações acadêmicas no contexto de uma universidade pública brasileira. O texto se apoia em referenciais tais como Foucault, Deleuze e Guattari para investigar as subjetividades produzidas nos cotidianos da Academia. Com atenção às experiências, ao que muitas vezes é naturalizado e/ou dito apenas nos corredores e bastidores, as narrativas aqui construídas são atravessadas por músicas, situações vivenciadas e afetações. Em histórias que abordam trajetórias de um docente desde sua chegada a um novo local de trabalho, o texto questiona os modos como nos relacionamos na universidade e seus impactos não apenas no trabalho em si, mas na própria saúde dos envolvidos.

Não me resta nada, sinto não ter forças para lutar

É como morrer de sede no meio do mar e afogar

Sinto-me isolado com tanta gente à minha volta

Vocês não ouvem o grito da minha revolta

[...]

O sorriso escasseia, hoje a tristeza é rainha

Não sei se a alma existe mas sei que alguém feriu a minha

[...]

Chorei

Mas não sei se alguém me ouviu

E não sei se quem me viu

Sabe a dor que em mim carrego e a angústia que se esconde

Vou ser forte e vou-me erguer

E ter coragem de querer

Não ceder, nem desistir eu prometo

Busquei

Nas palavras o conforto

Dancei no silêncio morto

E o escuro revelou que em mim a Luz se esconde

Vou ser forte e vou-me erguer

E ter coragem de querer

Não ceder, nem desistir eu prometo

(Boss AC, 2009)

Uma autoetnografia – e/ou sobre produzir um texto-afetação

Este texto apresenta narrativas escritas em primeira pessoa, diálogos, pensamentos, sentimentos, desejos, análises. Em consonância com o método autoetnográfico, as narrativas construídas são atravessadas por músicas, situações vivenciadas e afetações produzidas.

Considerando que as estórias que são construídas neste artigo tiveram sua produção inspirada por situações vivenciadas, é importante deixar claro que em uma autoetnografia – e, portanto, também aqui – não existe a preocupação com a veracidade e menos ainda com a linearidade dessas estórias. A escrita se apresenta continuamente, acontece: “é participe da realidade. Extensão da vida e do movimento que há no que está vivo” (Versiani, 2005, p. 224-225).

Em outras palavras, o valor de uma autoetnografia não está na representação de um passado o mais fiel possível em relação ao modo como ele foi vivido. Ao contrário de uma etnografia tradicional, não há um outro a ser descrito ‘tal como é’, *déjà-là*, à espera dos pesquisadores e pronto para ser olhado com neutralidade.

Tendo em vista que o método autoetnográfico busca reconhecer a importância da subjetividade (Versiani, 2005) nos processos de construção de conhecimentos, não há neutralidade em questão. No âmbito deste artigo é importante explicitar que as subjetividades estão relacionadas aos modos de pensar, ver, sentir, se relacionar com os outros e consigo mesmo, ou seja, maneiras de acordo com as quais os sujeitos fazem experiência de si (Foucault, 1999). É importante ressaltar também que a subjetividade tem natureza ‘maquinica’, ou seja, ela é “fabricada, modelada, recebida, consumida” (Guattari e Rolnik, 2007, p. 33), ou seja, “a subjetivação é a produção dos modos de existência ou estilos de vida” (Deleuze, 1992, p. 142).

Como método, a autoetnografia vem sendo utilizada na literatura em língua inglesa há algumas décadas. Entretanto, no Brasil ainda não são tão numerosos os trabalhos que se utilizam deste método, tais como Versiani (2005) e Bossle e Molina Neto (2009). Uma busca pelo termo ‘autoetnografia’ na base de Educação & Realidade, seja no título ou resumo dos textos indexados, não encontrou sequer um único artigo.

Produzo neste texto estórias situadas, construídas da minha posição atual e, portanto, “sempre parciais, incompletas e cheias de silêncios, escritas em um tempo particular, para um propósito particular e um público particular” (Ellis, 2009, p. 13). Ou seja, um outro ponto importante a ser levado em conta quando se lida com uma autoetnografia é seu objetivo ético-estético-político explicitamente declarado. Embora as estórias possam estar ligadas ao que foi vivido, o objetivo não se encerra em compartilhá-las, mas em a partir delas produzir reflexões, questionamentos, incertezas, rupturas, ações.

Mesmo os momentos que podem ser considerados como descritivos nas narrativas autoetnográficas aqui presentes são construídos com o intuito de produzir, de afetar. São pensados e escritos, no âmbito deste texto, em função dos efeitos que podem vir a produzir, dos afetos que podem vir a provocar. Se já mencionei Michel Foucault entre os referenciais deste texto, vale lembrar que Veiga-Neto e Lopes já alertaram (2010, p. 35) que, em estudos ligados a Foucault, não parece haver espaço para perguntas tais como ‘isso é verdadeiro’, mas sim para um questionamento do tipo: “que efeitos essa verdade produz”.

Inspiro-me também em Larrosa (2015, p. 40), quando ele pondera que escrever “é colocar-se em movimento, é sair sempre para além de si mesmo, é manter sempre aberta a interrogação acerca do que se é”. Desta forma, o valor de uma autoetnografia está justamente naquilo que está por vir, naquilo que ela pode construir, produzir, suscitar. E, na medida em que o valor de uma autoetnografia não está atrelado à medida da veracidade ou da facticidade, é importante ressaltar que uma forma de avaliá-la é quanto à sua credibilidade, sobre a qual Richardson (1997, p. 77) já afirmava ser conseguida por meio de selecionarmos os detalhes, metáforas e localizarmos as estórias escritas em contextos mais amplos. “Quem, além de mim, tem mais direito a interpretar minhas experiências em

um momento histórico específico em relação aos outros que tocam/afetam minha vida” (Diversi e Moreira, 2009, p. 79).

Um texto autoetnográfico pode nos permitir reconsiderar como pensamos, pesquisamos e mantemos relações, ou seja, como vivemos (Adams, Holman Jones e Ellis, 2015, p. 8). Neste texto, uso as histórias que construo para “quebrar silêncios” (Adams, Holman Jones e Ellis, 2015, p. 103) a respeito de relações acadêmicas e assuntos relacionados a elas que muitos professores, técnicos e estudantes conhecem e vivem, mas que pouquíssimos parecem comentar. Após este início com breves entradas sobre o método autoetnográfico, é importante registrar que as histórias neste texto abordam trajetórias minhas como docente em uma universidade pública brasileira (UNIV), desde minha chegada a um novo local de trabalho.

Este artigo está apoiado em referenciais como Foucault, Deleuze e Guattari, e dialoga também com o conceito de assédio moral (Hirigoyen, 2005), de geopolítica da cafetinagem (Rolnik, 2006a) e de cafetinagem acadêmica (Valentim, 2016). Com especial atenção à questão da produção de subjetividades nas relações acadêmicas, este artigo questiona os modos como nos relacionamos na universidade e seus impactos não apenas no trabalho em si, mas na própria saúde dos envolvidos.

Ao longo do presente texto e das narrativas ligadas às minhas vivências na UNIV, optei, sem alterar os objetivos políticos e pedagógicos do texto, por trocar os nomes e/ou usar nomes fictícios para todos os envolvidos, sejam pessoas, instâncias organizacionais, instituições e até mesmo disciplinas/cursos. Se ainda assim alguém se sentir ofendido, faço questão de desde já deixar registrado o meu sincero pedido de desculpas.

Choque

Minhas mãos tremem. Minhas pernas balançam. Meu coração acelera e está disparado. Sinto muito calor. Aumento a velocidade do ar condicionado e diminuo a temperatura. Já são mais de 22h00. Deve ser culpa ainda do cansaço. Não faz muito tempo que cheguei em casa após mais uma noite de aulas. Sentado em frente ao monitor do computador leio:

Prof

Conforme informação do Coordenador do Curso Dois, Prof Rosa, não consta seu comparecimento em sala de aula para lecionar as disciplinas Bananas - 2ª e 4ª feiras, 18:20 as 20:00 e Maçãs - 2ª e 4ª feiras, 16:30 as 18:10, ficando os discentes do Curso – Campus 2 sem aula, por mais uma semana.

Dessa forma, solicito que assumas de imediato as disciplinas para as quais foi designado e que compareça nesta 2ª-feira ao Gabinete da Direção da Faculdade para assinar recebimento deste memorando abaixo reproduzido.

O e-mail tem o título ‘Falta às aulas’ e acabo de recebê-lo de Girassol, Chefe de Departamento, com cópia para Cravo, Diretor da Faculdade, Margarida, Vice-Diretora e também para Rosa, coordenador do curso Dois.

Ao terminar de ler o e-mail, reparo que há um arquivo em anexo: o tal memorando assinado pelo Chefe Girassol e endereçado a todos os copiados no e-mail. Não recebi nenhuma ligação telefônica, e-mail, ou qualquer outra forma de contato, nem de Girassol, nem de Rosa, nem de Cravo, ou mesmo de Margarida, para saber se eu estava ministrando as aulas regularmente ou não. Tampouco perguntando qualquer outra coisa. Simplesmente abri meu e-mail e recebi esse documento. Como podem me acusar de algo sem nunca sequer ter chegado comigo as informações E ainda por cima elaborarem e assinarem um documento oficial me imputando faltas e sendo copiado para a Direção e Vice-Direção E, mais significativo ainda, como podem me acusar de estar ausente de aulas que

acabei de ministrar há menos de duas horas

Faltam-me palavras. Me falta ar. É indescritível a sensação que me acomete. Para minha 'sorte', eu não apenas realizei as chamadas com as turmas pelo diário de classe, como também passei listas de presença a serem assinadas pelos estudantes.

- Vou digitar essas listas e mandar para eles agora mesmo, penso eu.

Respondo imediatamente ao e-mail recebido, anexando as listas de presença assinadas pelos alunos e comprovando que eu estava trabalhando normalmente, e não faltando como havia sido acusado indevidamente. Solicito imediata retratação.

Girassol admite o erro cometido, após jamais ter me consultado, mas todo choque é pouco. Sempre há mais por vir. Logo na sequência da resposta do chefe, quase que em perfeita sincronia, é a vez do diretor Cravo se manifestar copiando a todos aqueles já copiados nos e-mails anteriores, afirmando:

Ciente, sem problemas. Tudo dentro dos dispositivos legais que regem a UNIV.

Não é possível. Devo estar delirando. Vendo coisas. Depois do que fizeram, ainda acham que está tudo sem problemas e dentro dos dispositivos legais de uma universidade pública. Lembro-me que não faz muito tempo que li uma interessante passagem autobiográfica de Edna Bom Sucesso (2012, p. 71) ligada ao assédio moral: "quando a instituição é conivente, os líderes fingem que nada está acontecendo".

Hirigoyen (2005) considera que o assédio moral engloba condutas abusivas que afetem a integridade física e psíquica de uma pessoa, que coloquem em perigo seu trabalho/emprego ou degradem as condições de trabalho. Vale ressaltar que "as ações degradantes se intensificam a ponto de o ambiente de trabalho se tornar insuportável e detestável pela pessoa assediada" (Minassa, 2012, p. 125), ainda que o assédio moral geralmente comece "com ações sutis" e em muitos casos chegue a se tornar "quase que imperceptível pelas vítimas" (idem).

Chega! Basta! Não dá mais para continuar tentando ficar numa boa e em paz com quem ocupa cargos de gestão dentro da estrutura de uma instituição educacional pública e não me permite condições minimamente dignas e saudáveis para trabalhar. Ou melhor, não para trabalhar de modo livre, autônomo, inventivo, produtivo, mas apenas enquanto eu desejar ser útil aos que buscam utilizar essas ferramentas e técnicas para me disciplinar. Foucault (2005, p. 173-174) já dizia que "as disciplinas funcionam cada vez mais como técnicas que fabricam indivíduos úteis". Só se tem valor enquanto se é útil. Docilização e utilitarismo caminhando juntos e simultaneamente:

Esses métodos que permitem o controle minucioso das operações do corpo, que realizam a sujeição constante de suas forças e lhes impõem uma relação de docilidade-utilidade, são o que podemos chamar as "disciplinas" (Foucault, 2005, p. 118-119).

Meu corpo grita. Implora por atenção. Solicitando que eu faça algo para mudar a situação. Ou melhor, algo mais radical, porque infelizmente este não é o primeiro episódio estranho que me ocorre. Faz mais de seis meses que muitas situações estranhas – sempre com estas mesmas pessoas – vêm acontecendo no meu cotidiano de trabalho.

O início da vida como professor efetivo de uma universidade pública brasileira

A UNIV não foi a primeira universidade federal brasileira na qual trabalhei como professor efetivo. Fiz meu concurso docente para outra universidade pública em 2009 e comecei a trabalhar como professor efetivo no início de 2010. Foi nessa outra universidade que passei mais de três anos lecionando, orientando alunos bolsistas de extensão, desenvolvendo projetos de pesquisa e também

fui aprovado em meu estágio probatório, após três anos de efetivo exercício profissional.

Embora concursado para essa outra universidade mencionada acima, eu nunca havia estudado lá, não conhecia absolutamente ninguém na instituição. Minha graduação foi feita na UNIV e esse era um motivo que me fazia ter uma grande vontade de retornar à universidade na qual eu havia estudado. Depois de cursar quase cinco anos de graduação na UNIV, eu queria voltar para contribuir com a instituição e com o curso no qual estudei. Por vontade minha e da UNIV, deu-se início ao processo de minha transferência em 2013.

O início na UNIV

Eu teria imenso prazer em começar minha história na UNIV a partir da liberação por parte da universidade da qual eu estava saindo e de minha chegada oficial à instituição, mas algumas coisas aconteceram nesse caminho.

Enquanto o processo de minha transferência tramitava, fui várias vezes à UNIV para dar uma satisfação sobre seu andamento e para tentar agilizá-lo ao máximo. Em uma dessas visitas, encontrei Cravo, então chefe de departamento, e Girassol, coordenador do curso Um à época. Ambos haviam sido meus professores quando da minha graduação. Girassol queria que eu entrasse em sala de aula imediatamente.

- Como assim Não posso... ainda estou lecionando na outra universidade, e além disso ainda sou funcionário de lá, dedicação exclusiva. Como vou começar simultaneamente a lecionar aqui

- Precisamos de você. Aqui tem um monte de professores substitutos que entram em sala até mesmo antes de assinar o contrato.

- Bem, se você aceita isso como coordenador...

- Há há há ... imagina se a pessoa for esperar tudo certinho, a coisa não vai funcionar.

- Esse não me parece um jeito correto de 'funcionar'. Se pessoas aceitam isso, ok, mas eu não aceito e não farei isso de jeito nenhum. A partir do momento em que minha transferência for efetivada e publicada e a outra universidade me liberar, estarei aqui, mas jamais fazer esse tipo de coisa.

Se eu não me valorizar, quem irá Onde está a preocupação com a pessoa E se sofro um acidente indo para o trabalho Que cobertura eu tenho Que sensibilidade! Que empatia! E antes mesmo de eu estar oficialmente dentro da instituição. O que virá depois

Depois de quatro ou cinco meses de tramitação, finalmente fui liberado pela outra universidade após a publicação de minha transferência. Fui logo convidado pelo chefe Cravo a integrar o Núcleo Docente Estruturante (NDE) do curso Um, meu curso de graduação.

Tanto Cravo quanto Girassol também haviam me pedido diversas vezes para que eu fosse chefe do Departamento caso Cravo fosse eleito Diretor da Faculdade. Entretanto, sempre me mostrei contrário à ideia no momento inicial de chegada ao novo local de trabalho, já que não me sentiria bem de ser um superior hierárquico logo quando da chegada ao departamento. Sempre deixei claro que poderia, sim, ser chefe do departamento, sem problema nenhum, e até gostaria de assumir a função um dia, mas que isso não aconteceria logo quando da minha chegada à instituição.

Descobri que, ao contrário do que acontecia na outra universidade pública onde trabalhei de 2010 a 2013, ali naquele departamento da UNIV não haviam reuniões periódicas. Depois de algum tempo, e dos meus comentários a respeito de ser interessante podermos reunir os professores para conversar, debater, trocar ideias e deliberar coletivamente, foi marcada uma reunião do departamento. Finalmente, depois de muitos meses, ela aconteceu.

Todos os professores – efetivos e substitutos – foram convocados, mas de um total de mais de trinta, no máximo a metade compareceu. Eu e uma outra professora que também havia sido transferida para o departamento (cerca de quatro meses antes de mim) fomos apresentados aos demais. Durante a reunião, o chefe Cravo comunicou que concorreria à eleição para a direção da faculdade:

- Vou concorrer à Direção da Faculdade e, se tudo der certo, sairei da chefia do departamento. O professor Girassol continuará na Coordenação do curso e o professor recém-chegado (eu), que foi nosso aluno, fez seu doutorado no exterior e agora compõe nosso grupo, assumirá a chefia do nosso departamento.

- Como assim De onde você tirou isso Estou cansado de falar e explicar que não vou assumir a chefia do departamento agora. Como você chega agora na reunião, na frente de todos, e fala o oposto do que conversamos O oposto de tudo o que dialogamos

Tudo isso passa pela minha mente em menos de uma fração de segundo, mas não verbalizo nada. Epifanias. Alguns momentos em nossas vidas nos quais acontecimentos importantes, decisivos, acontecem (Houaiss, 2009).

O que faço Me calo, deixo ele falar à vontade e depois resolvo a sós com ele Mas se o departamento quase não se reúne coletivamente, será muito difícil para reverter institucionalmente a ‘verdade’ que ele anunciou para todos. E se eu levantar a mão e explicar que não é bem assim Será que ele vai ficar bravo Qual será a reação dos demais integrantes do departamento Mas ao menos assim deixarei as coisas claras e não haverá disse-me-disse ou mal-entendidos.

Sinto-me em um daqueles momentos em que tenho que tomar uma decisão ultra-rápida, em uma fração de segundo.

- Confio em mim, no meu trabalho e levo a sério o que faço, até porque gosto do que faço e faço o que gosto. Não posso aceitar ser desrespeitado assim! Não venha querer me tratar como massa de manobra. Nem como um boneco ou marionete. Não sou sua propriedade e nem de ninguém!

Todas essas reflexões não demoram mais que alguns poucos segundos em minha mente, mas não falo nada disso. Levanto o braço e, assim que a palavra me é concedida, explico:

- Gente, já que fui citado, sinto-me na obrigação de entrar neste assunto agora. Para mim é uma imensa alegria poder estar aqui conhecendo alguns e reencontrando a maioria de vocês, que foram meus professores durante os quase cinco anos de graduação. Deixe-me esclarecer uma coisa. Eu terei toda a satisfação em concorrer à chefia do departamento e, se for eleito, assumir a função, mas **não agora!** Eu já havia deixado isso claro para o atual chefe e para o atual coordenador do curso, mas talvez eles tenham entendido mal. Neste momento, em que acabei de aqui chegar, não me sentirei bem, nem à vontade, em ser imediatamente chefe de diversos de vocês, que foram meus professores há dez, quinze anos. Deixo claro desde já que, daqui a algum tempo, podem contar comigo para concorrer a esta função. A reunião terminou pouco depois disso e fui chamado no corredor.

- Onde é que você está com a cabeça Você me desdisse na frente de todo mundo, cara! Não confia em mim Acha que eu quero te ferrar Diz o chefe Cravo.

- Ué, mas você falou algo que não corresponde ao que conversamos. Aliás, você falou exatamente o oposto do que conversamos. E, claro, toda vez que você fizer isso, terei que te desdizer.

Fico pensando em que medida a Academia vive, trabalha e se relaciona para perpetuar e reproduzir a si mesma. Após os episódios acima narrados, diversas situações estranhas começaram a acontecer e chamar minha atenção.

Se fosse um quartel, você estaria preso!

Quatro meses após minha chegada como professor à UNIV, Cravo já havia saído da chefia do departamento já que havia sido eleito para o cargo de diretor da Faculdade. Simultaneamente, Girassol acumulava as funções de chefe de departamento (antes ocupada por Cravo) e de coordenador de curso.

Fui chamado por Girassol para ser testemunha em uma reunião com uma aluna que enfrentava uma situação delicada. Ele me disse que teríamos de averiguar o interesse da aluna em apresentar formalmente uma queixa/denúncia contra um professor do departamento. Me coloquei à disposição para ajudar, mesmo podendo ser qualquer outro docente ou técnico a fazê-lo. Uma primeira reunião foi marcada e confirmada pela aluna e por Girassol, mas a estudante não compareceu, tendo mandado apenas um e-mail desmarcando no próprio dia, cerca de trinta minutos antes do horário combinado.

Foi sugerida por Girassol uma nova reunião, para a semana seguinte, mas até dois dias antes desta possível data a aluna não havia dado sinal de vida e nem confirmado se poderia ou não. Não sabíamos se ela havia desistido da queixa/denúncia. Ela já havia 'furado' no encontro marcado e não respondeu mais a nenhum dos e-mails enviados sobre uma nova data há mais de cinco dias. Sendo assim, tive de marcar outros compromissos que foram se apresentando como urgentes. Dei ciência à chefia do departamento de que poderíamos tentar outras datas com a estudante ou que poderia ser convocado outro funcionário caso ela confirmasse de última hora.

Começou uma troca de e-mails em série. Girassol insistia em dizer que eu teria que estar presente de qualquer jeito na reunião e que não poderia ser outro funcionário, mesmo sem haver nenhuma confirmação por parte da aluna. Já que estranhamente faziam tanta questão da minha presença, mesmo não podendo mais estar presente naquele dia, deixei claro que eu poderia em qualquer outro dia e hora. Sugeri que também poderia ser outro funcionário, mas estranhamente Girassol dizia que eu teria que estar presente em uma reunião na qual nem a própria aluna interessada havia confirmado presença. Esse era para mim o ponto mais estranho. Fazer questão que eu deveria estar presente em uma reunião que sequer se sabia que iria acontecer, já que a aluna não respondia as mensagens enviadas e nem confirmava nada, e ainda por cima em um encontro em que qualquer funcionário poderia estar em meu lugar.

Mais uma vez a falta de sensibilidade e de empatia me atravessaram. Em nenhum momento a chefia do departamento me perguntou o motivo de eu não poder estar presente naquela suposta nova data, tampouco se preocupou em ouvir meus argumentos. Será que sensibilidade e empatia estão em extinção Chegamos em um momento no qual ouvir o outro virou um luxo

A situação chegou ao extremo de em pleno domingo, Cravo, agora diretor da Faculdade, me enviar um e-mail solicitando que eu desmarcasse meu compromisso para o dia seguinte, alegando se tratar de uma convocação. Expliquei novamente toda a história a Cravo por e-mail, me colocando à disposição para ajudar mais uma vez. Entretanto, o diretor respondeu:

Ainda sendo professor espero que compreendas o que venha a ser disciplina. Convocação implica na falta, em falta acadêmica. Não vou mais discutir sobre isso. Se fosse um quartel, você estaria preso.

Quartel Preso Lembro-me de quando fui aluno de um colégio militar e penso se ainda estou nas forças armadas. Não estou eu no templo da liberdade e da autonomia chamado universidade Templo da autonomia e da liberdade *É o que dizem, mas não provam*, diria meu amado avô.

[É] habitual o assediador criar um clima de terror psicológico, com invenções de que algo ruim pode acontecer se as tarefas não forem realizadas. O

assediador se aproveita da fragilidade da vítima e procura fazer com que comentários em relação a ela circulem no local de trabalho de modo que, quando a vítima vier a fazer algum comentário entre seus pares, suas queixas caíam em descrédito, pois já haverá um &39;pré-rótulo&39; malicioso (Candido, 2011, p. 41-42).

Repito: em momento nenhum me recorde de algum dos dois ocupantes dos cargos de gestão terem buscado saber o motivo pelo qual eu não poderia ir no dia em que eles queriam e demandavam.

Como eu estava com fortes dores na coluna e precisei de atendimento médico, acabei nem sequer conseguindo ir aos compromissos que eu mesmo tinha marcado. Justifiquei oficialmente minhas ausências e segui adiante. Várias coisas estranhas estavam acontecendo.

Você não está comigo, então está contra mim!

Cheguei à UNIV para o que parecia mais um dia corriqueiro de trabalho. Fui até a sala do departamento por volta das 16h30 apenas para buscar um computador e um projetor multimídia para usar nas aulas que eu ministraria à noite. Quando cheguei à sala, enquanto assinava a autorização para retirar os equipamentos, uma funcionária do departamento veio, com uma folha de papel nas mãos:

- O chefe Girassol deixou este documento aqui para você.
- Documento É preciso que eu assine o recebimento ou a ciência em algum lugar
- Não... acho que não... ele pediu só para te entregar mesmo.

Para minha surpresa, se tratava de um memorando de exoneração do NDE do curso Um, assinado pelo diretor Cravo e encaminhado também para o chefe Girassol, ou seja, um documento me substituindo por outro professor do departamento, no âmbito do NDE do curso. Nunca ninguém conversou comigo a respeito. Nunca. Comunicação bloqueada Por que não me avisaram nada por e-mail Ou por telefone

O legislador define a violência moral como atos vexatórios e agressivos à imagem e a auto-estima da pessoa, praticados de forma reiterada. E são exemplos de tais atos: marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas elementares para a pessoa que desempenha satisfatoriamente papel mais complexo; ignorar o empregado, só se dirigindo a ele através de terceiros (Galvão, 2011, p. 143).

Muitas coisas estranhas acontecendo. Uma após a outra.

Mudando... mudando... e três alocações diferentes de disciplinas em um mesmo semestre acadêmico!

Quais professores serão responsáveis por ministrar as diversas disciplinas e turmas oferecidas semestralmente nos diversos cursos de graduação em universidades públicas no Brasil Para cada início de semestre acadêmico, boa parte dos departamentos dessas universidades públicas elabora uma grade de horários a partir da distribuição das turmas entre seus docentes. Cada departamento possui maneiras diferentes de realizar essa tarefa. Embora muitas vezes travestida de atividade neutra, técnica ou burocrática, a alocação de disciplinas, turmas e horários é uma atividade política de importância fundamental. Ela não diz respeito apenas à possibilidade de docentes ministrarem disciplinas que estejam mais alinhadas aos seus desejos, preferências e/ou interesses, mas também a quais ficarão com turmas em horários e/ou locais de maior ou menor procura, ou ainda quem ficará

com mais carga horária e quem ficará com menos.

Qualquer semelhança entre as narrativas presentes neste trabalho e a história vivida por Laurel Richardson em uma universidade norte-americana será mera coincidência:

Eu estava no período de recesso, fora da cidade, quando a secretária do chefe do departamento me ligou para dizer que ele tinha adicionado uma disciplina de graduação extra aos meus horários de ensino para o período acadêmico seguinte, que começaria em apenas uma semana. Meu estômago embrulhou com dores severas. Não, eu disse, de forma alguma aceitarei esse encargo. Eu estava sólida, inflexível. Telefonei para a nova diretora, uma socióloga feminista, que logo seria promovida à Pró-Reitora. O 'melhor conselho' que ela me deu foi o de 'renegociar ou desistir'. Eu não aceitei. Ela então lecionou a disciplina por conta própria, em meu lugar. Ao invés de usar de sua posição hierárquica superior com o chefe do departamento, ela agiu de modo a deixar pra lá. Era uma disciplina de sociologia das mulheres. Eu não senti nenhuma gratidão para com ela. **Eu queria proteção, para meus colegas e para mim, com relação às ações arbitrárias e punitivas de um chefe de departamento.** Ao invés disso, ela se apresentou no meu lugar, como uma espécie de sacrifício. A mensagem clara, me pareceu, foi a de que se ela, diretora da faculdade, estava disposta a se sacrificar, então todos deveríamos estar também. Sua ação legitimou o direito do chefe do departamento de fazer qualquer coisa que ele quisesse (Richardson, 1997, p. 10, grifo meu).

No âmbito do departamento da UNIV no qual eu estava lotado, a alocação de disciplinas a serem lecionadas no primeiro semestre de 2014 foi um evento pitoresco. No final de 2013, todos os professores receberam um e-mail do chefe Girassol com um documento: uma primeira versão da grade de horários e da alocação dos professores em disciplinas, feita única e exclusivamente por ele próprio (até onde sei). Nenhuma decisão coletiva. Gestão universitária participativa O que seria isso Eu nunca fui consultado a respeito de que disciplinas me sentia mais confortável, apto ou disposto a fazer um bom trabalho.

De acordo com Minassa (2012, p. 2), no setor público, o ato de assediar não está necessariamente relacionado com a produtividade, mas sim com questões de poder. Em alguns momentos, locais, instituições e grupos, penso que o assédio moral no setor público está relacionado justamente com o oposto da produtividade, ou seja, quanto mais produtivo é o funcionário, em alguns casos, mais é assediado justamente por isso.

Tomei conhecimento daquelas disciplinas para as quais fui alocado para o semestre seguinte nesse e-mail e logo dei início à preparação dos planos de curso, tendo em vista que se tratariam de duas disciplinas que eu até então jamais havia lecionado na UNIV.

Um mês e meio depois, todos os professores do departamento receberam uma segunda versão da grade de horários. Fui trocado das duas disciplinas em que eu estava alocado inicialmente para outras duas diferentes. Em meu lugar, para as duas disciplinas que haviam sido inicialmente atribuídas a mim, foi designada uma professora que havia sido aprovada em concurso público para outro departamento, o departamento Dois, e que até então não havia sido nem nomeada em seu concurso público, muito menos empossada. Não me foi informada alguma razão para a troca das disciplinas, nem para a substituição por esta professora. Tive de iniciar a elaboração de novos planos de curso, já que seriam agora duas disciplinas diferentes a lecionar. Faltavam aproximadamente trinta dias para o início do semestre letivo seguinte.

Dois meses depois da troca acima narrada, já com o novo período em andamento, e em plena terceira semana de aulas, recebi por e-mail mais uma mudança na grade de horários. Sim, de novo.

Outras duas disciplinas diferentes. Ainda mais curioso foi reparar que, desta vez, fui alocado em duas disciplinas pertencentes ao curso Dois, a serem lecionadas em outro campus da UNIV, disciplinas estas que deveriam ser lecionadas pela mesma professora que citei anteriormente, aquela ainda não nomeada e nem empossada que ficou responsável pelas disciplinas nas quais eu estava alocado inicialmente. E ela, concursada para o departamento e curso Dois, continuou - inexplicavelmente por decisão do chefe Girassol - alocada para as disciplinas no curso Um, onde eu estava designado.

lentamente os empregados internalizam a metodologia empregada e deixam de ter vontade de se revoltar, já não se incomodam ao ver um colega sendo hostilizado. O consentimento tácito das agressões constantes faz com que a autoestima abaixe, e junto vai sendo reduzido o padrão de moralidade, tornando o ambiente propício à &39;banalização&39;, [...] resultando na convivência pacífica com a agressividade (Candido, 2011, p. 51).

Embora a situação estivesse para lá de estranha, após eu ter enviado e-mail para Girassol com cópia para os colegas do departamento, apenas um outro professor respondeu se colocando em minha defesa com relação à situação e questionando os critérios utilizados para todas essas mudanças em série com meus horários. Mas repito: apenas um docente dos mais de vinte do departamento se manifestou. Antunes (2006, p. 37) já afirmou que “a solidão de quem sofre o assédio moral é muito grande”.

Acho que a tendência maior entre os pares é fingir que não está acontecendo nada, a menos que eu tenha envolvimento afetivo com o colega assediado. Dificilmente o grupo se junta para ajudar o colega que está sendo assediado. A tendência maior é não falar nada, temendo se prejudicar ou se queimar (Bom Sucesso, 2012, p. 72).

Mesmo achando estranho ter sido o único professor do departamento Um a ter enfrentado duas mudanças de disciplinas em um mesmo semestre - sendo a última das mudanças já com o período letivo na sua terceira semana - e a ter sido até mudado de campus, acatei a decisão de Girassol: interrompi as turmas nas quais eu estava lecionando e avisei os estudantes, que acabaram por ter as disciplinas canceladas pelo chefe e coordenador Girassol, mesmo sendo a ampla maioria destes alunos formandos. Imediatamente comecei a lecionar nas novas turmas designadas. Novamente elaborei planos de curso, calendários, leituras, enfim, tudo em um espaço de quatro dias para já começar a lecionar nas ‘novas’ turmas a partir da quarta semana do semestre letivo, de acordo com as ‘novas’ ordens/designações/alocações.

pode-se descrever o assédio moral como um mecanismo que tenta manter o controle dentro da relação de poder. [...] quando é encontrado algo fora do padrão é preciso providenciar que o *status quo* continue intacto (Figueiredo, 2006, p. 28).

De volta ao choque

Comecei a ter fortes dores de cabeça quase que diariamente. Não obstante, passei também a sentir o coração disparar e as mãos tremerem toda vez que tinha de ir para a universidade, fosse para lecionar ou realizar qualquer outra atividade relacionada ao trabalho. Não pelas aulas em si, muito pelo contrário: os encontros com os alunos eram sempre revigorantes, ainda que tivessem um professor cada dia mais debilitado. Não é mera coincidência que Freitas *et al* (2008, p. 74) alertam, com relação ao assédio moral, que “têm início os sinais de alarme do organismo: dores de cabeça, distúrbios digestivos, alterações de comportamento, sensações vagas de dores que migram”.

Meu corpo dava sinais cada dia mais claros e graves inclusive (e principalmente) quando eu recebia algum e-mail escrito por Girassol ou Cravo. Mais intrigante ainda foi perceber que antes mesmo de

abrir esses e-mails eu já me notava trêmulo e nervoso, angustiado.

Não gosto de atender ao telefone, pois tenho a impressão de que vou receber uma notícia ruim. Não gosto quando a campainha toca; a sensação é de que alguém 'perigoso' está lá fora. Ainda mantenho a 'mania de perseguição' (Candido, 2011, p. 21).

Eu, que sempre realizei as atribuições de minha profissão de modo satisfatório, assim como sempre fui um professor com boa produtividade, com várias orientações de alunos bolsistas e não-bolsistas, passei a ter dificuldades para escrever até mesmo os textos mais simples. Muitas vezes já não conseguia corrigir trabalhos e ler e compreender o que estava escrito com facilidade. E o mais surpreendente para mim é que nunca, jamais, havia sentido algo sequer parecido durante os anos de trabalho na outra universidade pública em que trabalhei antes de ser transferido, ou seja, antes de chegar ao curso Um da UNIV, no qual eu realizei minha própria graduação.

Não obstante o memorando me atribuindo injustamente faltas mencionado na primeira cena narrada neste artigo, recebi ainda um outro e-mail, agora do coordenador do curso Dois, Rosa, dizendo que tentou me localizar na faculdade e não conseguiu. Curiosamente, todos os alunos das duas turmas sob minha responsabilidade, mesmo estando já no terceiro período de suas graduações, foram unânimes em afirmar que não conheciam seu coordenador: jamais o tinham visto na universidade em um ano e meio de curso. Minassa (2012, p. 141-142) considera como exemplo de ofensa de assédio moral "a imputação injusta ao agente assediado de fato não cometido por ele".

O que distingue o assédio moral de outras condutas agressivas, incômodas ou constrangedoras é o seu caráter de perseguição, caracterizada pela insistência em repetidos comentários, gestos ou expressões que atormentam e incomodam. Além disso, quem assedia tem a intenção de destruir a autoestima e a felicidade do outro, sendo incapaz de arrependê-lo, desculpar-se ou de esforçar-se para evitar novas ofensas. Insistimos, portanto, que o assédio moral caracteriza-se na frequência dos maus-tratos e na intenção destrutiva do comportamento, na constância em provocar, vexar e atormentar, na falta de sensibilidade sobre as implicações dos maus-tratos na vida emocional da vítima. E, em especial, na negativa de reparar o mal feito e de admitir ter ofendido. **Lembramos que o assediador, quando confrontado sobre sua postura inadequada, é hábil em mentir na tentativa de confundir quem o enfrenta. É, ainda, capaz de alimentar desejos de vingança, sendo arrogante nos comentários e indiferente aos sentimentos das vítimas** (Bom Sucesso, 2012, p. 10, grifos meus).

Respondi imediatamente o e-mail de Rosa explicando que ele não tinha me visto talvez por eu estar oficialmente afastado para participar de um evento municipal no interior de São Paulo como palestrante, mas que eu mesmo tentei localizá-lo, sem sucesso, oito vezes em dias de aula. Na sequência, Rosa me respondeu novamente, admitindo as cobranças, a vigilância e o controle que realizou:

Profº,

Não fui informado de nada, fiquei vendido. Peço desculpas pelas cobranças mas, se possível, na próxima oportunidade, entre em contato comigo. Reafirmo que preciso conversar com o senhor, 4ª feira estarei na Faculdade.

Abraços,

Profº Rosa.

Doutorando UNIV.

-- Em uma entrevista realizada por Rosângela Antunes (2006, p. 34), Margarida Barreto afirma que o objetivo de quem pratica o assédio moral é, em primeiro lugar, “mostrar que quem manda é ele. Ele é quem comanda e as pessoas têm de obedecer”.

Não está previsto no contrato de trabalho que o administrador ou chefe ou supervisor ou coordenador possa se apossar da pessoa como uma coisa que pode ser manipulada conforme os anseios e planejamentos da organização, [...] e o Assédio Moral se enquadra nesse comportamento abusivo e contraproducente (Candido, 2011, p. 93).

O corpo fala, sente, transborda

Cada vez as dores de cabeça se tornavam mais fortes e frequentes. Minhas mãos, braços e pernas tremiam quando eu ia para a universidade e muitas vezes quando eu chegava de volta à casa após o trabalho. Busquei auxílio médico. Logo na primeira consulta me foi solicitado afastamento das atividades laborais e licença por prazo mínimo de sessenta dias:

Você precisa se afastar. Você não está bem. Não tem condições de continuar assim neste momento. Tem que sair de cena. Pensar no que pode fazer com relação à sua situação. Mas assim não tem como.

Dirigi-me à perícia médica logo na sequência, mas encontrei-a fechada por motivo de obras. O coordenador do setor, por telefone, me solicitou retornar dois dias depois. Ainda assim, enviei e-mail com os comprovantes e comuniquei ao Departamento Pessoal da Faculdade, ao chefe Girassol e a Rosa, coordenador do curso Dois, no qual eu estava lecionando.

Surpreendentemente recebi, no mesmo dia, um e-mail enviado diretamente pelo diretor Cravo, com cópia para Girassol:

Prezado professor,

Tomei ciência de seu pedido de afastamento por motivos psiquiátricos.

Farei o seguinte, eu o colocarei a disposição da Reitoria. Assim quando voltares não estarás mais lotado na Faculdade, podendo escolher qualquer curso que tenha administração. São muitos na UNIV.

Estimo melhoras e boa escolha de uma outra unidade se quiseres.

Atenciosamente,

Prof. Cravo, D. Sc.

Diretor

Não é mera coincidência que Freitas *et al* (2008, p. 59) afirmam que geralmente as vítimas de assédio moral são expostas publicamente “a críticas ou a questionamentos”, para além de taxadas de ‘divergentes’ e tratadas como ‘problemáticas’ e/ou classificadas como ‘encrenqueiras’. Nesse ambiente, os autores postulam que “as relações de poder nas organizações são reservas de autoritarismo e sofrimento, perturbando profundamente a singularidade e a particularidade dos sentidos do trabalho e a saúde dos indivíduos” (idem).

Alguém sabe dizer o que é normal

Pode parecer tão natural

Pode parecer tão natural

[...]

E eles têm escravos

disfarçados de assalariados

diariamente humilhados

se levantam cedo, se arrumam apressados

têm hora marcada pra falar com Deus

[...]

Alguém sabe dizer o que é normal

Pode parecer tão natural

Pode parecer tão natural

(Vaquer, 2005).

Entre a cafetinagem acadêmica e o assédio moral

A cafetinagem acadêmica (Valentim, 2016) guarda uma relação estreita com a sedução. A partir da identificação com modelos e imagens de sucesso e reconhecimento, o cafetinado deseja ser como os acadêmicos de sucesso com os quais se identifica, com os quais admira. É por isso que Rolnik (2006a, p. 6) alerta que a geopolítica da cafetinagem está relacionada ao “feitiço da sedução”, já que o seduzido é impulsionado pelo seu próprio desejo, “na esperança de ser digno de pertencer” ao mundo do agressor.

É importante ressaltar que a cafetinagem não está diretamente ligada a identificações estanques ou relações de causa e efeito. Ou seja, não se trata de rotular alguém como cafetão, sempre cafetão, e alguém como seduzido, cafetinado, sempre cafetinado. As identidades, assim como as verdades, são circunstanciais, fluidas, efêmeras.

Não há necessariamente alguém que sempre age como sedutor/agressor e alguém que é sempre seduzido. Esses papéis sempre podem ser cambiáveis. Em determinada situação podemos agir como cafetões, por exemplo, ao exigir que um orientando coloque nosso nome de orientador como co-autor (às vezes até como primeiro autor) em um artigo que submeterá a um periódico e que, muitas vezes, nem sequer lemos, conhecemos e muito menos construímos junto. Exigir talvez não seja o termo mais adequado na perspectiva da cafetinagem acadêmica. Em uma modalidade mais *soft*-sedutora, o sedutor-orientador explica ao orientando que, na cultura acadêmica, é importante que ele coloque sempre o nome do orientador como co-autor no que ele escreve, mesmo que o orientador não saiba do que se trata nem tenha escrito uma linha própria no trabalho.

Em outra situação, podemos nós estarmos na posição daquele que se identifica com imagens de sucesso e voluntariamente se submete ao que é necessário fazer na esperança de ter acesso aos mundos idealizados. O orientando age de acordo com o que lhe foi exigido/orientado com a intenção de pertencer ao mundo do orientador-cafetão-ídolo, de ser um ‘acadêmico de sucesso’, de não ter portas fechadas, entre outras tantas possibilidades.

Para pensar em outro exemplo, basta lembrarmos de quando algum acadêmico, mesmo concursado e já estável, se submete aos caprichos das 'panelinhas acadêmicas' para ter acesso às benesses desses grupos, mesmo que isso signifique lecionar disciplinas que não têm nada a ver com suas competências, interesses ou desejos; mesmo que isso possa significar realizar projetos de pesquisa com os quais não compartilha nenhuma afinidade; agir deste ou daquele modo para ficar 'bem na fita' com a direção, reitoria, ministério da educação e quaisquer outros ocupantes de órgãos institucionais; quando 'recicla' textos já publicados para aumentar a produtividade com a finalidade de estar em algum programa de pós-graduação, ter bolsa de agência de fomento e/ou ser considerado 'professor de elite', poder escolher antes dos demais colegas quem deseja orientar dentre os mestrandos e doutorandos recém-ingressos, entre tantos outros exemplos.

Seria temerário afirmar que há - e ingênuo afirmar que não há - nas atitudes dos cafetões, intenções de seduzir ou pastorear/guiar rebanhos e seguidores. Em muitos casos os seduzidos/cafetizados acreditam que precisam rezar a cartilha da sua religião acadêmica para terem acesso às benesses do mundo desejado. Entretanto, o meio utilizado para tal na cafetinagem acadêmica tem menos a ver com as exigências presentes em normas e regulamentos e mais a ver justamente com a construção do desejo no seduzido, transformar o sujeito em 'aspirante'. Ou seja, não é necessariamente pela coerção que opera a cafetinagem, mas pela identificação e sedução a partir de imagens e promessas.

Já o assédio moral tem a ver com ações realizadas que buscam, como a própria teoria já apontou, difamar, humilhar, depreciar, perseguir, ameaçar, denegrir; tudo isso com o desejo de manter o controle na relação de poder, manter a obediência dos assediados, fazendo com que ajam de acordo com o que é esperado pelo assediador, uma obediência sem questionamento (Thomson, 2002) que em muitos casos vira rotina. E, quando isto acontece, "a falsidade e a hipocrisia podem passar a moral que circula na organização, uma vez que as condições impostas por essa nova organização do trabalho e manifesta nas relações interpessoais alteram o temperamento e o comportamento de todos os envolvidos" (Freitas *et al*, 2008, p. 65). Não é à toa que Antunes (2006, p. 55) traduz o assédio moral como uma "forma de matar sem o corpo".

A cafetinagem acadêmica e o assédio moral às vezes parecem duas faces de uma mesma moeda. Embora de maneiras diferentes, utilizando de expedientes, táticas, estratégias e meios diferentes, ambos podem estar ancorados em valores semelhantes e possuir objetivos muito parecidos, quando não idênticos: que outros ajam de acordo com a vontade e com os desejos do cafetão ou do assediador, dependendo do caso. Em uma coisa tanto a cafetinagem acadêmica quanto o assédio moral parecem coincidir: ambas as estratégias estão ligadas ao comportamento do outro, esperando-se que o outro aja de determinada maneira.

A cafetinagem opera pela sedução, veneração, adoração. O assédio moral é a violência do tacape, do machado. Nem toda pressão vira assédio – ainda que o possa -, já que este tem o caráter da repetição. Em uma universidade podemos falar da concessão de licenças (ou não), da redução de cargas horárias (ou aumento), facilitação (ou dificuldade) da escolha de disciplinas. Onde está a preocupação com a sociedade Com os estudantes Em mais de seis anos lecionando em universidades públicas, presenciei muito poucas vezes desse tipo de preocupação com o outro, de empatia. Nem mesmo entre aqueles que seguiam linhas teóricas supostamente críticas ou que tanto esbravejavam contra as empresas privadas e privatizações do Estado. Nas universidades parece haver uma enorme distância entre lecionar, pesquisar e/ou escrever a respeito de teorias críticas e agir em consonância com elas.

Há muitos disfarces que podem ser utilizados para que se dificulte a caracterização do assédio e para que a cafetinagem soe como preocupação com o outro. Tudo em nome da suposta necessidade, dos famosos 'pedágios', entre outros. São numerosas as 'vistas grossas' para determinadas coisas e pessoas, mas para outras não. Horários de disciplinas que ninguém quer, mas que 'alguém' (geralmente os mesmos 'premiados') precisa assumir. As situações são tão naturalizadas ou reproduzidas convenientemente (de forma utilitária) que, em alguns casos, após serem cafetizados,

alguns colegas chegam a fazer recomendações para os demais: “às vezes é preciso dar um passo atrás para depois dar dois para frente. Pense nisso!”.

A partir do momento em que se aceita entrar nos jogos, ainda que isso aconteça com o próprio silêncio de não se manifestar em determinadas situações, se entra numa rede de favores onde se torna cada vez mais difícil dizer não. A possibilidade de dizer não, sem sentir-se culpado por isso, sem dever favores, sem ir contra o que se deseja, talvez seja uma grande medida da liberdade, da autonomia. E isso também vale para a vida acadêmica.

Sempre é possível dizer não, desde que se esteja disposto a arcar com as consequências, responsabilidades e vaidades feridas. E isso nem sequer é exclusividade de quem diz não. Quem diz sim desejando o não também tem de arcar com preços e consequências. Olhando para o contexto acadêmico, talvez os preços de dizer sim desejando o não estejam ligados não tanto a possíveis retaliações entre colegas, mas com o sequestro de subjetividades, com a impossibilidade de se viver aquilo que se deseja, se quer, se acredita. Com naturalização daquilo que despotencializa, com a criação de um ‘eu-acadêmico’, entre tantas outras estratégias, que tornem o cotidiano na academia supostamente mais natural, mais possível de conviver, com menos sofrimentos, ainda que ao preço de mais anestesiado (Rolnik, 2006b), mais indiferente.

Qualquer que seja o caminho/ação/postura escolhido e tomado, trará consequências e preços a pagar para os envolvidos. E, sem dúvida, um dos preços a se pagar quando se opta por entrar na rede de favores da cafetinagem acadêmica é o de não pensar mais com os seus problemas, mas apenas com os problemas alheios, afinal “fulano está há mais tempo no departamento”, “beltrano é professor da Pós-Graduação e você não”, “ciclano já deu sua contribuição sendo chefe do departamento”, entre outros.

Se por um lado é complicado responsabilizar a vítima por seu medo ou silêncio, por outro lado, esse mesmo silêncio pode carregar um quê de passividade ou de falta de vontade de mudar a partir da sua conduta. Outra vez, o silêncio se dá pensando apenas no próprio interesse, em não testemunhar, não se envolver, para ‘ficar bem na fita’, independente dos colegas que sofrem diretamente o assédio.

Um dos grandes problemas do assédio moral é que muitas vítimas sequer têm consciência da ilicitude de determinados comportamentos no ambiente de trabalho. Tanto é assim, que das 100 mulheres vítimas do assédio moral, somente uma recorreu à tutela jurisdicional (Galvão, 2011, p. 97).

No caso específico das situações narradas neste artigo, é importante estar atento às situações vivenciadas e às afetações nelas produzidas. Passei por situações que, ao ganharem um caráter repetido e intencional, podem ser consideradas como indicativas de assédio moral de acordo com a literatura existente e já citada sobre o tema ao longo deste artigo.

Ainda dói. Ainda é doloroso (re)visitar e (re)produzir as situações aqui narradas. Ao mesmo tempo em que escrever e autoetnografá-las pode ter função terapêutica. Sem dúvida para mim o mais importante é buscar uma forma de investigar, explorar, publicizar, trazer à tona e à discussão temas e assuntos que afetam as vidas de muitas pessoas, mas que infelizmente na maior parte das vezes são jogados para debaixo do tapete, fazendo o silêncio imperar. Espero que as pessoas falem mais sobre o que produzimos nas relações acadêmicas cotidianamente. Sobre os bastidores das universidades. Sobre o que naturalizamos. Sempre é possível dizer não!

ADAMS, Tony; HOLMAN JONES, Stacy; ELLIS, Carolyn. **Autoethnography**. New York: Oxford University Press, 2015.

ANTUNES, Rosângela Moraes. **Eu... vítima de assédio moral**. Belo Horizonte: Literato, 2006.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Até quando Tortura psicológica e assédio moral no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2012.

BOSS AC. Alguém me ouviu (mantém-te firme). Intérpretes: Boss AC e Mariza. In: BOSS AC. **Preto no branco**. Lisboa: Farol, 2009, CD, Faixa 9.

BOSSLE, Fabiano; MOLINA NETO, Vicente. No “olho do furacão”: uma autoetnografia em uma escola da rede municipal de ensino de Porto Alegre. **Rev. Bras. Cienc. Esporte**, Campinas, v. 31, n. 1, p. 131-146, set 2009.

CANDIDO, Helena. **Assédio moral acidente laboral**. São Paulo: LTr, 2011.

DELEUZE, Gilles. **Conversações**. São Paulo: Ed. 34, 1992.

DIVERSI, Marcelo; MOREIRA, Claudio. **Betweener talk**: decolonizing knowledge production, pedagogy, and praxis. Walnut Creek: Left Coast Press, 2009.

ELLIS, Carolyn. **Revision**: autoethnographic reflections on life and work. Walnut Creek: Left Coast Press, 2009.

FIGUEIREDO, Wagner Sant’Anna. **Assédio moral na escola pública**. Um problema de saúde numa visão libertária. Rio de Janeiro: Achiamé, 2006.

FOUCAULT, Michel. **La creación de modos de vida. Estética, ética y hermenéutica**. Barcelona: Paidós, 1999.

_____. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. 30. ed. Petrópolis: Vozes, 2005.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GALVÃO, Vivianny. **Assédio moral**: mal-estar no trabalho. Maceió: EDUFAL, 2011.

GUATTARI, Félix; ROLNIK, Suely. **Micropolítica**: cartografias do desejo. Petrópolis: Vozes, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HOUAISS. **Dicionário eletrônico Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

LARROSA, Jorge. **Pedagogia profana**: danças, piruetas e mascaradas. 5. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio Moral no âmbito da Administração Pública**. Leme: Habermann, 2012.

RICHARDSON, Laurel. **Fields of play**: constructing an academic life. New Brunswick: Rutgers University Press, 1997.

ROLNIK, Suely. Geopolítica da cafetinagem. **Núcleo de Estudos da Subjetividade**, 2006a. Disponível em: <http://www.pucsp.br/nucleodesubjetividade>. Acesso em: 13 ago 2014.

_____. **Cartografia sentimental**: transformações contemporâneas do desejo. Porto Alegre: Sulina; Editora da UFRGS, 2006b.

THOMSON, Oliver. **A assustadora história da maldade**. São Paulo: Ediouro, 2002.

VALENTIM, Igor Vinicius Lima. Cafetinagem acadêmica: alguém tem medo de pesquisar as relações acadêmicas **Polêm!ca**, v. 16, p. 19-36, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.12957/polemica.2016.25200>.

VAQUER, Jay. Cotidiano de um casal feliz. In: VAQUER, Jay. **Você não me conhece**. Rio de Janeiro: EMI Brasil, 2005, CD, Faixa 3.

VEIGA-NETO, Alfredo; LOPES, Maura Corcini. Há teoria e método em Michel Foucault Implicações educacionais. In: CLARETO, Sônia Maria; FERRARI, Anderson (Orgs.). **Foucault, Deleuze e Educação**. Juiz de Fora: Ed. UFJF, 2010, p. 33-47.

VERSIANI, Daniela Beccaccia. **Autoetnografias**: conceitos alternativos em construção. Rio de Janeiro: 7Letras, 2005.