

Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores Brasileiros¹

Alice de Freitas Oletto, José Vitor Palhares e Kely César Martins de Paiva

Resumo

Este estudo objetivou analisar como o assédio moral sofrido por jovens trabalhadores é percebido por profissionais que trabalham em uma associação inclusiva que atua na capacitação profissional para inclusão desses jovens no mercado de trabalho. Para tanto, utilizou-se a abordagem qualitativa. Inicialmente, tentou-se entrevistar os jovens trabalhadores, mas a Associação negou qualquer contato com eles. Assim, foram feitas entrevistas com 21 profissionais desta Associação. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo. Percebeu-se que os jovens sofrem assédio moral vertical descendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto. Também foi visto que o assédio gera consequências que afetam a vida pessoal e profissional dos jovens, tais como desmotivação e prejuízo no desempenho no trabalho, além de baixa autoestima e problemas psicológicos. Portanto, apesar de a associação evitar o assunto, excluindo-o de suas pautas junto aos jovens, faz-se necessário desenvolver ações sobre a elucidação das formas de assédio nas organizações e práticas para combatê-lo no ambiente de trabalho.

Palavras-chave

Assédio Moral. Trabalho. Jovens Trabalhadores Brasileiros.

Abstract

This study analyzed how moral harassment suffered by young workers is perceived by professionals of a vocational training association that aims to include them in the labor market. Therefore, the qualitative approach was used. Initially, an attempt was made to interview the young workers, but the Association denied any contact with them. Thus, interviews with 21 professionals of this Association were carried out. The data were submitted to content analysis. It has been realized that young people suffer vertical top-down moral harassment, horizontal harassment and mixed moral harassment. It has also been seen that harassment has consequences that affect the personal and professional life of young people, such as

demotivation and impairment in work performance, as well as low self-esteem and psychological problems. Therefore, although the association avoided the subject, excluding it from its guidelines with the youth, it is necessary to develop actions on the elucidation of the forms of harassment within organizations and practices to combat it in the work environment.

Keywords Moral Harassment. Work. Young Brazilian Workers.

INTRODUÇÃO

Hoje em dia, o trabalhador encontra-se sob a égide de uma relação de subordinação em que a liberdade do fazer é substituída pelo poder dirigente do empregador em relação às atividades a serem realizadas. Nesse contexto, para se tornarem competitivas, muitas empresas utilizam práticas que agride os trabalhadores, desrespeitando-os no ambiente de trabalho, como, por exemplo, a prática do assédio moral. Consequentemente, as pessoas tornam-se muito fragilizadas devido a essas investidas, as quais afetam suas condições emocionais, causando danos, muitas vezes, irreversíveis.

As organizações definem e limitam o que as pessoas podem ou não fazer, estabelecendo quais ações serão aceitáveis no seu interior. Esta característica demonstra que, mesmo não estando claro para a maioria dos membros da organização, o poder, de forma sutil, influencia o seu comportamento, enquadrando-os em parâmetros desejados e estabelecidos (DIAS, 2008).

Um dos alvos dessas agressões no ambiente de trabalho é o jovem trabalhador. Esses jovens, segundo a Organização Internacional do Trabalho, são trabalhadores na faixa etária de 15 a 24 anos (OIT, 2012). Eles são considerados uma população especial (BARLING; KELLOWAY; FRONE, 2005; KELLOWAY; BARLING; HURRELL, 2006), com diferentes interesses, aspirações e necessidades.

Dada a natureza do trabalho que os jovens executam, sendo na maioria das vezes repetitiva e rotineira, e à fragilidade do controle que os empregadores podem exercer sobre esses jovens, a dissociação faz-se presente no seu cotidiano, dificultando ou, mesmo, impedindo sua iniciativa e o desempenho de seus papéis enquanto agentes (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). Ademais, vale destacar que os jovens trabalhadores são vítimas frequentes de agressões e violência no ambiente de trabalho (TUCKER; LOUGHLIN, 2006).

Percebe-se como de suma importância evitar que os jovens trabalhadores passem por situações de agressão no trabalho, uma vez que é nesse processo que cada um deles vai se construindo e sendo construído como sujeito: um ser singular que se apropria do social, transformado em representações, aspirações e práticas que interpretam e dão sentido ao seu mundo e às relações que mantêm.

Nesse sentido, é importante sublinhar que o assédio moral é um fenômeno que reduz a pessoa a um estado de deterioração proposital das condições de trabalho. Isso acontece por parte de colegas, usualmente gestores, despreparados, e que querem, a qualquer custo, aumentar a produtividade e os resultados (BARRETO, 2003; DEJOURS, 1993). Trata-se, portanto, de um processo grave e extremo de violência psicológica, a qual acontece de maneira continuada e repetida no contexto de trabalho e que produz efeito de humilhação, ofensa e constrangimento.

No Brasil, a nomenclatura do assédio moral começou a fazer parte do discurso dos trabalhadores brasileiros com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988), a qual trouxe diversas disposições em defesa da pessoa humana. A expressão dano moral está inserida em seu artigo 5º, inciso X. Ademais, assédio moral, como abuso cometido por uma pessoa a outra, no âmbito da relação de trabalho, configura-se como ato ilícito praticado na vigência do contrato de trabalho, sendo certo que a apreciação dos casos e apuração das responsabilidades dos agentes é da competência da Justiça do Trabalho, de acordo com o artigo 114º, inciso VI da Constituição da República Federativa do Brasil, a principal lei do país, já que dela decorrem a manifestação política do povo brasileiro e as principais normas e princípios que regem e organizam o país.

Torna-se importante lembrar que processo, organização e relação no trabalho são dimensões que devem interagir em prol da manutenção saudável do ambiente em que se desenvolvem, ou seja, o ambiente de trabalho. Assim, se há mudança em qualquer dessas dimensões, não é difícil diagnosticar que os contratos de trabalho restarão afetados e, conseqüentemente, também as partes envolvidas nesses pactos sentirão seus efeitos.

Desse modo, para a manutenção de um clima organizacional positivo, é de suma importância a maneira como as organizações administram os conflitos internos, pois, muitas vezes, os conflitos entre as pessoas que trabalham naquele ambiente são difíceis de serem resolvidos pelas organizações, as quais se mostram inábeis para tal.

Assim, o problema de pesquisa pode ser sintetizado a partir da importância do assédio moral nas organizações contemporâneas, em especial, no caso do jovem aprendiz. Diante disso, a pergunta que norteia esta pesquisa é: como o assédio moral sofrido por jovens trabalhadores é percebido por profissionais que trabalham em uma associação inclusiva que atua na capacitação profissional para inclusão desses jovens no mercado de trabalho, aqui chamada de Associação X?

A relevância de se fazer um estudo sobre o assédio moral contra jovens aprendizes que vivenciam tal situação – quer consigo mesmos, quer com terceiros – tem os seguintes motivos: primeiro, por conta da importância dos jovens na estrutura social e de suas experiências para a formação da massa trabalhadora; segundo, porque o tema proposto seria uma forma de contribuição ao meio acadêmico, já que o mesmo é relativamente recente e ainda necessita de aprofundamento e fortalecimento no campo (MENDONÇA; SANTOS; PAULA, 2018), principalmente quando se relaciona o assédio contra jovens aprendizes (OLETO *et al.*, 2018); acrescentando-se, ainda, as dificuldades de se pesquisar sobre um tema tão delicado e importante para as pessoas e para as organizações. Ademais, o presente trabalho

poderá gerar a possibilidade de desnudar uma parte da realidade desse público que pode ser considerada em políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações que as abrigam.

A seguir, expõem-se reflexões sobre o jovem trabalhador no ambiente laboral e sobre o tema central, o assédio moral. Na sequência, caracteriza-se a pesquisa de campo realizada e, depois, os resultados e sua análise. Por fim, foram traçadas as considerações finais, incluindo limitações e sugestões para pesquisas futuras.

REFERENCIAL TEÓRICO

O Jovem Trabalhador

Segundo definição da Organização das Nações Unidas (ONU), a juventude abarca as pessoas na faixa etária de 15 a 24 anos, podendo alcançar o patamar de 1,4 bilhão da população mundial até o ano de 2025 (UNFPA, 2010). Essa parcela representativa da população é marcada por peculiaridades, impacta e é impactada pelo contexto em que vive e se desenvolve, sendo o mercado de trabalho um *locus* em que muitas dessas consequências podem ser notadas e devem se constituir alvos de reflexão.

A presença de jovens na força de trabalho no Brasil tem sido encorajada pela sociedade, inclusive sendo prática incentivada através de políticas governamentais, federal e estadual, expressa pelos Programas Primeiro Emprego, Jovem Cidadão, Meu Primeiro Trabalho, Bolsa Trabalho e outros (FISCHER *et al.*, 2003).

Além dos programas e políticas públicas, o ingresso precoce de jovens no trabalho é legalizado pela legislação brasileira. A lei 10.097/00 (BRASIL, 2000), conhecida como “Lei da Aprendizagem”, alterou as Consolidações das Leis Trabalhistas para tratar das relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes. Essa lei prevê a esses aprendizes direitos trabalhistas e previdenciários, além do direito ao acesso e frequência à escola.

Apesar disso, conforme Thomé, Telmo e Koller (2010), a inserção dos jovens no mundo do trabalho tem ocorrido de forma cada vez mais precária, em contextos laborais marcados pela informalidade e pelo desemprego. Em geral, o ingresso dos jovens nesse mercado inicia-se com vínculos ocupacionais mais frágeis e transitórios, até o estabelecimento de um vínculo mais duradouro ou, pelo menos, legalmente protegido.

De acordo com Ferreira (2009), as trajetórias desses jovens com ingresso precoce no trabalho são compostas pela ocupação em postos simples, jornadas extremas, baixa remuneração, informalidade dos vínculos e sua curta duração, além do desenvolvimento de atividades com conteúdo simples, as quais não guardam relação uma com as outras. A autora ainda afirma que esse tipo de trajetória dificulta o desenvolvimento de uma carreira determinada, a qual pressupõe-se o acúmulo de conhecimento e experiência para a qualificação. É certo que, ao se ocuparem nesses vários diferentes postos, os jovens ampliam conhecimentos e habilidades importantes. Nos processos seletivos de empresas no mercado formal, porém, uma trajetória linear é mais valorizada do que essa diversificada e aleatória experiência de trabalho.

No mesmo sentido, Sarriera *et al.* (2001) constataram que, para jovens trabalhadores de classes populares, a inserção laboral representava a possibilidade de transformação de sua realidade social para uma perspectiva melhor de futuro. Contudo, esse estudo também identificou que, diante dos elevados índices de desemprego, o nível de sofrimento dos jovens aumenta e, com isso, diminui a possibilidade de realizarem escolhas profissionais bem definidas.

Assim, o trabalho pode ser um risco para os jovens já que ele pode acarretar certas exposições e/ou experiências que causem danos à integridade física e/ou psíquica deles. Nesse sentido, Frone (2000) acredita que é importante identificar e gerenciar as características do trabalho de jovens. As condições de trabalho podem comprometer negativamente as atitudes profissionais e a saúde mental, considerando que os jovens, os quais ainda estão se desenvolvendo cognitivamente, emocional e socialmente, podem contar com menos recursos para lidar com experiências traumáticas e sofrer efeitos significativos, inclusive consequências nocivas ao futuro profissional deles.

Por isso, também há que se pensar no impacto negativo do trabalho na saúde dos jovens, o qual, muitas vezes, se transforma em fonte de estresse, ao contrapor-se a seu processo dinâmico e complexo de diferenciação e maturação. O jovem precisa de tempo, espaço e condições favoráveis para realizar sua transição em direção à vida adulta, uma transição marcada por contradições, quando o jovem vive momentos de alta ansiedade e de solidão pelas preocupações filosóficas e pelo desejo de liberdade diante de sentimentos de opressão, principalmente, no que diz respeito a normas e disciplinas. Assim, o trabalho acaba impondo a esses jovens um conjunto de situações desfavoráveis, contrapondo-se ao seu momento de descoberta individual, e rotinas e tarefas lhes são designadas de forma mais dura que para os próprios adultos (MINAYO-GOMEZ; MEIRELLES, 1997).

A percepção de formas de ocorrência de violências psicológica, física ou de assédio moral no ambiente de trabalho pelos jovens pode facilitar a identificação e prevenção dessas situações e de suas consequências, uma vez que, frente a essa configuração do mundo laboral, o jovem pode orientar-se para uma opção profissional desvinculada de sentido, o que o insere em formas de trabalho degradantes, alienadoras e desprovidas de reais oportunidades de aprendizagem, justamente no momento em que está definindo sua personalidade pessoal e ocupacional.

Assédio Moral

Muitas organizações tratam o assédio moral sem se importar com as consequências para os empregados. Contudo, segundo Freitas (2006, p. 55), o que está sendo esquecido é que “[...] a empresa, tal como uma construção social e como um recurso do social, é ela que é uma produção humana, e não o contrário”. Violado o direito, impõe-se, como medida educativo-punitiva, a indenização ao indivíduo-empregado por danos, tanto materiais quanto morais. E não se deve “[...] banalizar o assédio fazendo dele uma fatalidade de nossa sociedade. Ele não é consequência da crise atual, é apenas um derivado de um laxismo organizacional” (HIRIGOYEN, 2006, p. 130).

O assédio moral possui diferentes conotações, dependendo da cultura e do contexto, mas a utilização deste termo vem crescendo rapidamente nos variados espaços sociais. Desse modo, a expressão “assédio moral” está se tornando conhecida para o trabalhador e, conseqüentemente, para a sociedade.

O autor que primeiro detectou o fenômeno do assédio moral foi Leymann (1990), utilizando o termo *mobbing*. Ele explica que o assédio moral é um conceito que se desenvolve em uma situação comunicativa hostil, na qual um ou mais indivíduos coagem uma pessoa de tal forma que esta é levada a uma posição de fraqueza psicológica.

Hirigoyen (2006), precursora da expressão assédio moral, difundiu e denunciou o fenômeno abrangendo seu conceito e suas características e explicou que o assédio em local de trabalho está ligado a qualquer conduta abusiva em relação a uma pessoa (seja por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritas) que possa acarretar um dano à sua personalidade, à sua dignidade, ou mesmo, à sua integridade física ou psíquica, podendo gerar, inclusive, perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida.

Segundo Harvey e Keasgly (2005), é possível identificar três aspectos na maioria das definições de assédio moral na literatura internacional: os componentes são variados, são persistentes e causam sofrimento ao indivíduo. Em virtude disso, podem ser diferenciados dois tipos de assédio: o assédio subjetivo, referente à consciência do assédio moral pela vítima, dependendo da sensibilidade, suscetibilidade e vulnerabilidade específicas da vítima; e o assédio objetivo, uma situação em que a evidência externa verdadeira do assédio é encontrada, relacionada à moral e à ética ou, nas palavras de Hirigoyen, ao que não se faz no contexto da sociedade (EINARSEN *et al.*, 2003; HIRIGOYEN, 2006). Contudo, ao ponderar sobre a existência de um assédio puramente subjetivo, uma ressalva é feita por Einarsen *et al.* (2003): tratá-lo dessa forma, na qual diferentes situações são interpretadas de forma diferente por pessoas diferentes, pode dificultar o desenvolvimento de intervenções práticas para controlar ou erradicar o problema. Trata-se, portanto, de um tipo de violência psicológica específico, não podendo ser confundido ou generalizado para outros tipos de comportamentos abusivos, porém, isolados, pois, para haver assédio moral, necessária se faz a manifestação daqueles atos por razoável lapso temporal.

De acordo com Hirigoyen (2011), o assédio moral não pode ser configurado como estresse profissional (é uma fase preparatória para a chegada do assédio moral), gestão por injúria (comportamento arbitrário do gestor direcionado a todos), agressões pontuais, imposições profissionais e situações conflituosas (são extremante expostos, verbalizados, quando os polos do conflito estão em pé de igualdade).

Assim, o assédio no trabalho não se confunde com o conflito interpessoal, já que este se caracteriza pela igualdade, ao menos teórica, entre os protagonistas, pelo diálogo aberto, por vezes, fonte de renovação e de reorganização da própria empresa. No assédio, como já explicitado, não se observa uma relação simétrica entre os envolvidos, mas, sim, uma relação de dominação, na qual o agente busca submeter a vítima até que esta afete sua própria personalidade. Também não se confunde com a chamada gestão por injúria, ou seja, o comportamento adotado pelo administrador, ou por seus prepostos, no sentido de

submeterem os empregados a fortes pressão e violência, injuriando-os e insultando-os em flagrante desrespeito. Nesses casos, as agressões não são veladas. Ao contrário, são dirigidas aos empregados de forma generalizada e, por vezes, na presença de todos. Claro que, ora sim, ora não, a prática da gestão por injúria pode vir acompanhada do assédio moral, no qual o agente também recorre à perseguição velada de um ou outro empregado (HIRIGOYEN, 2011).

As agressões pontuais são, por vezes, confundidas com o assédio moral, o que não se admite, já que uma das características do segundo é justamente a repetição (HIRIGOYEN, 2011). Todavia, não se pode descartar o fato de que uma agressão pontual pode ter sido seguida de várias outras agressões menores, praticadas de forma reiterada e velada, por razoável lapso temporal, configurando-se o assédio. O fato é que o assédio moral é um fenômeno com graves repercussões para o ser humano e, como tal, desperta o interesse de pesquisadores em diversas áreas do conhecimento, sobretudo das ciências humanas e médicas.

No Brasil, para que o assédio moral se configure, é necessária a existência de 4 (quatro) elementos constitutivos, quais sejam: conduta abusiva do assediador, natureza psicológica da conduta, continuação da conduta ofensiva no tempo e finalidade de exclusão da vítima no ambiente de trabalho.

A conduta abusiva é um abuso de direito do empregador, dos colegas de trabalho, ou de ambos, podendo ser um exagero do poder diretivo do empregador ou por razões de competição ou discriminatórias pelos colegas, os quais passam a maltratar e constranger a vítima, buscando excluí-la do ambiente do trabalho. Quanto à natureza psicológica da conduta, o que se tem é a violação aos direitos da personalidade do trabalhador. Os atos ou condutas de assédio moral visam atentar contra a saúde psíquica do obreiro. Sobre a continuação da conduta ofensiva no tempo, a repetição é primordial para a configuração do assédio moral, uma vez que uma ação isolada geralmente não caracteriza tal ato, mas já há autores e processos na justiça brasileira que vêm entendendo que, se o comportamento do assediador for altamente grave, é possível o afastamento do elemento continuação, mas isso é exceção (RAMOS, 2013). Por fim, a finalidade de excluir a vítima do grupo ou do ambiente de trabalho tem como objetivo fazê-la pedir demissão voluntariamente.

Hirigoyen (2011) apresenta uma classificação das atitudes hostis caracterizadoras do assédio moral dividida em quatro categorias gerais: a deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento e recusa de comunicação, o atentado contra a dignidade, e a violência verbal, física e sexual.

Na visão de Carrasco (2006, p. 184), as atitudes hostis poderiam ser sintetizadas como

[...] condutas contra a reputação ou a imagem da vítima, contra o exercício de seu trabalho, para impedir a comunicação da vítima ou isolá-la de seu entorno privando-a de informações sobre distintos aspectos de seu trabalho, e ainda ações de discriminação ou iniquidade, mediante o estabelecimento de diferenças de tratamento, ou através da distribuição não equitativa do trabalho, ou desigualdades remuneratórias injustificadas.

Em relação aos tipos de assédio moral, no Brasil, o fenômeno pode ser encontrado em seis formas nas organizações: horizontal, vertical ascendente, vertical descendente, misto, estratégico e coletivo. O assédio moral horizontal é praticado pelos próprios colegas da vítima e ocorre quando o assediador tem problemas em conviver com as diferenças. O assédio moral vertical ascendente caracteriza por ser exercido pelo subordinado em relação a seu superior hierárquico e, apesar de menos frequente, também ocorre e pode ser tão prejudicial ao ser humano quanto os demais tipos (GUEDES, 2008). O assédio moral vertical descendente é aquele praticado pelo superior hierárquico contra o subordinado e é considerado o mais frequente. O assédio moral misto, segundo Hirigoyen (2011), ocorre quando o subordinado é agredido, simultaneamente, por superior e colegas e, neste caso, o que se tem é o chamado efeito grupal, fazendo com que o grupo siga o líder, mesmo que seu comportamento seja pernicioso. No assédio moral estratégico, as organizações agem no sentido de levar o empregado a afastar-se de suas atividades, tendo como principal característica o caráter excludente, utilizado pela hierarquia como elemento principal na relação entre o agressor e a vítima (GUEDES, 2008). Já o assédio moral coletivo ocorre contra grupo ou comunidade de trabalhadores da empresa e se caracteriza por aplicar castigos e prendas aos empregados que não atingem as metas determinadas (MELO, 2008).

Apesar de suas variadas formas de expressão, o assédio moral traz consequências semelhantes. A literatura de pesquisa significativa revela que o assédio moral é responsável por um caleidoscópio de efeitos negativos sobre indivíduos e organizações como o absenteísmo, a alta rotação do pessoal, a perda de produtividade e a diminuição dos níveis de compromisso organizacional (BOVINGDON, 2006; FARRELL; GEIST-MARTIN, 2005; HOEL *et al.*, 2003; VAN FLEET; GRIFFIN, 2006).

Esse assédio moral pode produzir efeitos devastadores sobre as vítimas, tanto profissional como pessoalmente. Isto pode ter efeitos profundos em todos os aspectos da saúde de uma pessoa, prejudicando sua autoestima, produtividade e moral. Para alguns, pode resultar em uma saída permanente do trabalho mercado e, em casos extremos, suicídio (ROURKE; ANTIOCH, 2016).

Pesquisas indicam que o assédio moral no local de trabalho aumenta a probabilidade de doenças cardiovasculares, doenças crônicas, dores de cabeça, depressão, abuso de drogas e interrupção do sono (TRÉPANIÉ *et al.*, 2013).

METODOLOGIA

A pesquisa empírica empreendida para o estudo apresentado neste artigo utilizou abordagem qualitativa para alcançar o objetivo proposto. Essa abordagem pode ser entendida como:

Um processo de investigação e entendimento baseado em tradições de investigação metodológicas que exploram o problema humano e social. O pesquisador constrói um quadro complexo e holístico, analisa palavras, reporta detalhadamente as visões de informantes e conduz o estudo em um campo natural (CRESWELL, 1998, p. 15).

Seguindo esta concepção, o ato de analisar um determinado contexto abarca não somente as informações passadas de imediato pelos sujeitos informantes, mas também busca o aprofundamento da realidade posta em estudo, de modo a considerar detalhes ou pormenores das situações. Conforme afirmam Denzin e Lincoln (2007), a pesquisa qualitativa é, em si mesma, um campo de investigação, pois atravessa disciplinas, campos e temas. Assim, este método foi o desenvolvido, servindo-se de conceitos nos campos da Administração e do Direito.

Quanto aos fins, esta pesquisa se classifica como descritiva. Para Triviños (1987), este tipo de estudo permite descrever fatos e fenômenos de determinada realidade com acuidade científica, sendo ele adequado para se conhecer determinado grupo, suas características, valores e problemas.

Quanto aos meios, trata-se de uma pesquisa de campo, desenvolvida nos moldes de um estudo de caso. Este tipo de estudo é um meio de atingir diferentes propósitos, explorando exaustivamente e em profundidade um ou poucos objetos, de forma a conhecê-los de forma ampla e detalhada (GIL, 2008). O estudo de caso possibilita as reflexões pretendidas, uma vez que contribui excepcionalmente para a compreensão de fenômenos, sejam eles individuais, organizacionais, sociais ou políticos, constituindo uma ferramenta de pesquisa sistemática (YIN, 2005).

A unidade de análise deste estudo foi a Associação X, organização sem fins lucrativos que possui unidades em todo o território brasileiro e atua na capacitação de jovens para a entrada e inclusão dos mesmos no mercado de trabalho, direcionando-os a empresas parceiras de diversos segmentos, usualmente de grande porte. Foi adotado um nome fictício para mencionar a associação neste estudo, tendo em vista que foi previamente pactuado o sigilo quanto à sua identificação. Focalizou-se uma unidade da cidade de Belo Horizonte (MG), considerando o critério de acessibilidade (VERGARA, 2006), concretizado na autorização formal da gerência geral; e no critério de intencionalidade (VERGARA, 2006), tendo em vista o acesso a informantes que convivem diariamente com os jovens.

Vale ressaltar que, inicialmente, tentou-se o contato direto com os jovens trabalhadores para atingir o objetivo da pesquisa, entretanto, não se obteve êxito no retorno da Associação X, visto que esta negou terminantemente qualquer contato com os jovens, mencionando ser uma forma de exposição destes profissionais.

A partir deste retorno, ficou a preocupação em entender sobre as intenções da instituição ao promover o silêncio destes jovens profissionais, ao invés de estimular e dar voz a estes entrantes do mercado de trabalho. Após algumas negociações, a instituição autorizou o acesso aos profissionais que assistem os jovens no dia a dia de trabalho. Aceitou-se esse acesso por entender-se ser uma oportunidade de ouvir os jovens de forma indireta. A leitura que estes profissionais fazem da realidade dos jovens assistidos e a atuação direta que estes profissionais exercem sobre eles podem ser uma forma de busca da transformação de realidades pontuais que expressem algum problema organizacional.

Após o aceite de participação da pesquisa, os profissionais que trabalham na Associação X caracterizaram-se como os informantes desta pesquisa, dando-se início à coleta de dados. Para tanto, utilizou-se como instrumento a entrevista com roteiro semiestruturado, a qual foi aplicada a 21 informantes da associação, de forma individual, sendo 14 instrutores, 3 analistas de acompanhamento, 1 assistente social, 1 psicólogo e 2 coordenadores.

As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra, e os dados obtidos foram submetidos à análise de conteúdo com a finalidade de buscar descrições das realidades vivenciadas pelos jovens trabalhadores quanto ao tema central deste estudo – assédio moral –, fazer inferências, além de extrair conhecimento por meio das mensagens (BARDIN, 2011).

As principais categorias encontradas na análise dos dados foram as seguintes:

TABELA 1 – Principais categorias e subcategorias

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Ambiente de trabalho	Relações com colegas Relações com chefia Conflitos Constrangimentos Desrespeito Ofensas
Compreensão sobre o assédio moral	Conhecimento prévio Significado pessoal Exemplo
Assédio moral de jovens no trabalho	Vivência do assédio Situações Tempo de duração Busca por apoio Estratégias de defesa
Extensão do assédio moral	Consequências na vida pessoais Consequências na vida profissional
Prevenção do assédio moral	Postura da Organização Postura da Associação X

Fonte: Elaborado pelos autores

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Sobre a relação dos jovens com a chefia e os colegas de trabalho, foram verificadas situações em que eles sentem dificuldades de se adaptar àquela organização, gerando sentimentos de exclusão. Também foram relatadas situações em que os jovens veem o gestor como uma pessoa de modo negativo, qualificada como chata, ausente, autoritária ou agressiva.

Pra uma primeira experiência, é um pouco medonha, porque eles têm uma dificuldade de adaptar por não conhecerem as pessoas que estarão no local, então fica um pouco de medo (E11).

[...] existem situações que o jovem tem aquele sentimento de que eu não tenho um espaço, né? De que eles olham pra mim como um... né? Um jovem que não tem... é... que é só um jovem ali, que não tem oportunidade (E16).

É, é... como eu disse... alguns são colocados de lado, tá, são colocados de lado. Então, é nisso que eles focam, é... a exclusão da presença deles. Em alguns casos que eu já tive aqui, o gestor não toma conhecimento do jovem dentro da empresa. Conhecimento que eu falo, assim, raramente há um contato, entendeu? Deles, então eles ficam sendo monitorados por auxiliares, por, é, é... estagiários ou colegas de trabalho que, aí, realmente colocam de lado (E13).

A gente escuta muito isso: “o meu gestor, ele é mais autoritário, ele manda mais” (E5).

Sim. É alguns...é... não gostam, porque, às vezes, o chefe, ele grita, às vezes ele fala alto demais ou, então, às vezes, o chefe é inconstante, ele chega, ele passa direto ou ele vai fazer o que ele tem de fazer, de vez em quando, ele vai lá, pergunta: “E aí, tudo bem?”. Tudo bem e pronto, não tem aquele relacionamento tão próximo né (E7).

Essas situações corroboram o entendimento de Guimarães (2006), uma vez que as questões discutidas sobre juventude e mercado de trabalho enfatizam a ideia de que o ingresso de jovens no mercado de trabalho é caracterizado pelo estabelecimento de vínculos ocupacionais frágeis e transitórios. Muitas organizações não se interessam em promover a internalização desse jovem no ambiente de trabalho. Também relações interpessoais ruins com chefia ou colegas de trabalho podem desenvolver nesses jovens problemas físicos e psicológicos, tais como exaustões física e emocional, estresse e, até mesmo, *burnout*.

Sobre a possibilidade de compreensão dos jovens trabalhadores a respeito do termo assédio moral, a maioria dos profissionais entrevistados na Associação X afirmou que os jovens não sabem o que é isso.

Não sabem. Na fala, você vê que eles não sabem. Muitos acham que é... é só uma forma de hierarquia, que ele pode falar assim comigo, porque ele manda, ele é o dono da empresa. Alguns poucos têm alguma orientação depois de alguém que fala pra ele que aquilo pode ser que seja, mas, na maioria das vezes, eles não têm conhecimento não (E20).

Não. Infelizmente, assim, eles são muito limitados - alguns, a gente não pode, é, generalizar, mas, deixa eu pensar melhor... boa parte deles não têm muito dessa questão do conceito, do que a palavra, é, de qual situação que se emprega (E9).

Notou-se também um acentuado número de profissionais da Associação X que não sabem dizer se os jovens trabalhadores sabem ou não o que é o assédio moral.

Eu, eu, na verdade, nem sei se eles...se eu consigo perceber que...se eles sabem, se eles conhecem o que é isso (E4).

Eu não consigo afirmar pra você que eles sabem, porém, eu percebo que eles têm consciência disso (E15).

É...então, assim, fica meio complicado falar se o jovem...ele entende essa questão do assédio, né, se ele se sente assediado. Talvez não tenha maturidade mesmo pra falar: “É assédio!” Separar o que é assédio e o que não é (E2).

Eu ainda não tive a oportunidade de identificar isso nos jovens que eu atendi, não. Da percepção deles sobre assédio moral. Eu ainda não tive essa oportunidade (E18).

Ademais, segundo os entrevistados, como os jovens não sabem o que seja o assédio moral, notou-se que eles o confundem com atitudes ríspidas por parte de chefes ou colegas de trabalho.

Às vezes é...a gente percebe que, existe confusão, né? Do que que...eles confundem muito, eu vejo...existe uma confusão muito grande da...da diferença entre o assédio moral e entre a postura e a personalidade, por exemplo, de uma pessoa, um gestor (E16).

Pra...pra maioria dos jovens que eu já conversei, eles acham que assédio moral é... uma conduta pontual, às vezes, num tom mais elevado de voz da chefia ou de um colega de trabalho, uma cobrança, que pode ou não ser repetitiva. Mas, se aquilo acontecer uma vez, eles já acham que aquilo é assédio (E20).

Nesse sentido, Hirigoyen (2006) explica que o assédio moral no trabalho é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho.

Entretanto, a confusão que os jovens trabalhadores fazem quanto ao “possível” conceito de assédio moral é reflexo do não conhecimento do tema. Inclusive, notou-se nas falas dos profissionais entrevistados que o assunto não é tratado no cotidiano e nas aulas da Associação X. Inclusive, obteve-se a informação de que a Associação X não fez ou faz qualquer movimento ou campanha para discutir o tema assédio moral com os jovens trabalhadores.

Quando perguntado aos profissionais da Associação X se os jovens tinham informado a eles alguma situação em que sofreram ofensas, constrangimentos ou desrespeito no trabalho, a maioria deles afirmou que sim.

Em alguns casos, sim, do jovem se sentir, né, constrangido, sim, já. É...e aí eles usam muito esse termo: “Ah, o meu gestor hoje me chamou pra conversar” ou não, né, “Me expôs na frente dos meus colegas e falou do meu cabelo”, né, por exemplo, “É que ele não gosta do meu corte de cabelo e que ele achava melhor eu cortar e ainda perguntou pro outro ali, será que, né, ‘corta, não corta’”. Então, assim, é esse tipo, né, de situação (E5).

Em alguns casos, dependendo do público com o qual eles trabalham, a própria brincadeira do apelido chega a ferir. Quem mais fala isso geralmente são os colegas, não o chefe... (E11).

Mais com relação a isso mesmo, de...de...de virar e falar que eles são só aprendizes, alguma coisa assim. E vem ou da chefia, ou é de funcionários mesmos, assim que trabalham com eles e tal (E14).

Olha eu já vi por parte de colega de trabalho, né? E aí a gente orienta a pessoa a conversar com o gestor, né? Sinalizar o que que está acontecendo, né? Às vezes por, por conta da chefia também, né? E aí quando você vai ver, essa situação não é só com o jovem, a pessoa é assim, o perfil dela ser, né? Às vezes mais seca, mais agressiva na forma de falar, sabe? (E19).

Já quando perguntados se já tinham sido informados se algum jovem sofreu assédio moral, especificamente, a maioria respondeu que não.

Não! Eu acredito inclusive que não trouxe, porque...isso acontece em todo lugar, vou pegar pelas minhas experiências profissionais, eu já passei por N situações e eu acredito que não traz...ah...tudo que acontece até pelo medo de que possa acontecer algo contra ele, né? É uma maneira, é uma maneira livre de se defender (E1).

Não. Dos meus, não. [...] nunca tive uma vivência ainda, não (E9).

Não. Específico, assim, não (E5).

Não...só esses que eu tô te falando mesmo, que é muito, muito comum. Mas assédio, assim, de chegar e falar...não (E14).

Não. Especificamente, não. É...mas, visão do jovem, claro que a...né, acontece, mas a visão do jovem na hora que eu ia ver, verificar e analisar e a...essa mudança mesmo de setor, e não configurou (E13).

Apesar de a maioria dos entrevistados afirmarem que não foram informados sobre assédio moral sofrido pelos jovens, percebeu-se, nesse momento da entrevista, que as respostas dadas eram muito vagas, curtas, e com um certo tom de desconforto. Ademais, os mesmos entrevistados que informaram saberem de atitudes hostis sofridas pelos jovens negaram terem sido informados de algum caso de assédio moral (E5 e E14). A partir das falas desses dois entrevistados, foi possível inferir que os próprios profissionais da Associação X não conseguem identificar, com clareza, um caso de assédio moral.

Atitudes como mandar o funcionário cortar o cabelo por não o considerar bonito, colocar apelidos maldosos ou diminuir a pessoa pelo que elas são ou pelo cargo ou função que elas exercem podem ser classificadas como atitudes hostis de assédio moral (HIRIGOYEN, 2011). As duas primeiras atitudes são consideradas atentados contra a dignidade da vítima e a terceira é considerada deterioração proposital das condições de trabalho da vítima. Pelas falas dos entrevistados, pode-se inferir que essas atitudes atentadas contra os jovens trabalhadores não são pontuais, sendo, assim, casos de assédio moral.

Ademais, foi possível identificar três tipos de assédio moral. O primeiro tipo identificado foi o assédio moral vertical descendente em que o agressor era superior hierárquico (E5). O segundo tipo identificado foi assédio moral horizontal em que o(s) agressor(es) era(m) colega(s) de trabalho (E11). E o terceiro tipo de assédio moral identificado foi o assédio moral misto em que os agressores eram tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho (E14 e E19).

Quando perguntados como é percebida uma situação de assédio acontecendo com um jovem no cotidiano da associação, a maioria informou que os jovens mudam seu comportamento:

Nossa, a gente é muito perceptivo assim. O jovem normalmente é muito comunicativo. Por exemplo, ele chega e, às vezes, você aborda um assunto e aquele jovem que é falante, muda, ele chega mais quieto. Você abordou o assunto ele não expressou muito bem, a gente já nota que tem algo diferenciado (E7).

Ah! Eles acabam ficando um pouco diferentes, né? Assim, no comportamento, né? Às vezes, é, é, mais isolado, não querendo participar, mais inibido, né? Aí tem que investigar, né? (E19).

Eu vejo...Eu vejo eles mais reativos do que eles ficando parado. [...] Normalmente o menino fica um pouco mais agressivo, ele discorda de tudo que cê fala. Que “Ah, na empresa é assim, assim, assado” e você já vê que não é, e já levanta uma bandeira totalmente contra [...] (E20).

A mudança de comportamento de um trabalhador, seja ele jovem ou não, por causa de assédio moral, é a consequência inicial da chamada fase de enredamento (HIRIGOYEN, 2011). Nessa fase, a vítima ainda não se reconheceu como vítima de assédio moral, apenas se sentindo conflitante e em dúvida, pois as situações acabam por transformar seu trabalho num constante tormento. É nessa fase que a vítima começa a sentir o efeito do estresse causado por uma grande tensão interior. Ela também passa a sentir medo, estando permanentemente em alerta, tendo como reação uma maior rudeza nos gestos, um tom glacial na voz, gerando uma agressividade, muitas vezes, não expressa, chegando à fase de isolamento, na qual a vítima passa a duvidar de suas próprias percepções, não estando certa do que está enxergando (HIRIGOYEN, 2011).

Nas entrevistas, pode-se notar que os jovens identificados pelos entrevistados estão nessa fase de enredamento já que, como dito pelos profissionais abordados, eles optam por se isolarem, ficam mais quietos ou tendem a ficar mais agressivos.

Quanto às consequências na vida pessoal e profissional dos jovens trabalhadores, os profissionais entrevistados frisaram o fato de os jovens se sentirem desmotivados.

É a desmotivação, a mudança de comportamento, jovem que é muito interessado que, aí, acaba não tendo mais compromisso, pontualidade. Então acho que muda principalmente a questão comportamental e, alguns jovens, psicológico mesmo (E3).

De repente, no lado profissional que eles julgam que podem crescer, que eles podem ser alguém, se realmente tiver esse assédio, eles vão perder a motivação, aí eles vão pra outros caminhos que não o caminho da ética, o caminho da...o caminho correto que eles deveriam. Então, a questão de motivação é o que mais afeta (E6).

Também foi possível perceber que o jovem tem seu desempenho laboral prejudicado e perde o prazer de trabalhar.

Interfere no desenvolvimento e no crescimento profissional...pode dar um bloqueio, mesmo (E4).

Então, é, eu vejo que pro jovem, que não consegue se posicionar ou pedir ajuda diante de uma, é, situação assim, ele acaba se tornando passivo, omissivo, e isso até atrapalha o seu próprio desenvolvimento, porque ele fica com tanto receio que ele acaba não se mostrando. Então eu vejo que, no caráter geral sobre a questão do assédio, é essa questão que a pessoa acaba se fechando (E9).

Um desenvolvimento que poderia ser, é, bem menor do que o esperado, né? Talvez não teria o espaço pra onde ele via confiança pra desenvolver algum, algum ponto a melhorar, e, basicamente, no desenvolvimento profissional dele que fica prejudicado, né? O que a gente percebe (E15).

É questão mesmo emocional, né? Dele é...se sentir, questão de autoestima, questão do desenvolvimento dele. Isso pode prejudicar no próprio desempenho dele na empresa. O que que...na questão dele de confiança nas pessoas, na confiança do próprio profissional que ele quer ser (E16).

No campo pessoal, os jovens podem sofrer de baixa autoestima e problemas psicológicos:

Não querer trabalhar ou ficar dentro de casa, levando até a uma depressão, dependendo do... do, do assédio e da exposição que isso causa (E4).

Consequências...psicológicas, né? Danos psicológicos...de relacionamento, é... no próprio trabalho, ou pode prejudicar o desempenho...enfim, desmotivação, questões de saúde, pode prejudicar a saúde (E10).

E...questão mesmo emocional, né? De...dele...é...se sentir, questão de autoestima, questão do desenvolvimento dele. [...] As consequências emocionais também, né? De...de bloqueio, né? De repreensão, de...de timidez, de muita coisa (E16).

Ah, complicado, né? Eu acho que pode afetar diretamente a autoestima, autoconfiança. Não querer trabalhar ou ficar dentro de casa, levando até a uma depressão dependendo do... do, do assédio e da exposição que isso... (E4).

Todos esses casos corroboram as consequências que o assédio moral pode causar na vida dos jovens.

No assédio moral, as condutas repetitivas manifestadas por meio de tratamentos humilhantes, degradantes, perseguições ou ofensas se dão de tal forma que implicam redução da autoestima, acarretam desequilíbrio mental e estresse. A saúde mental e, muitas vezes, até

mesmo a física, é comprometida, gerando ou agravando doenças. Trata-se das chamadas doenças psicossomáticas. Também há a tendência de que o assediado acabe se tornando efetivamente improdutivo, mas não em razão de suas qualidades pessoais e funcionais, mas em decorrência do quadro clínico desencadeado.

Nesse sentido, Schmidt (2002) exemplifica vários efeitos do assédio moral como a coisificação da pessoa, o sentimento de pouca utilidade e fracasso, a diminuição da produtividade, o aumento do absenteísmo, a demissão, o enfraquecimento da saúde e a tensão nos relacionamentos afetivos, e a falta de solução, o que acaba levando a vítima, já sem esperanças, a não sentir mais vontade de viver.

Hirigoyen (2006) explica que o indivíduo assediado, muitas vezes, busca respostas para o que lhe ocorre e somente encontra desgosto, sentimento de inferioridade, podendo culminar, inclusive, num quadro de depressão.

Salvador (2002) apresenta os efeitos da violência moral como um processo destruidor, o qual pode conduzir a vítima a uma incapacidade permanente e mesmo à morte: o chamado bullicídio. A agressão tende a desencadear ansiedade e a vítima se coloca em atitude defensiva (hipervigilância) por ter a sensação de ameaça e, além disso, sentimentos de fracasso e impotência tornam-se frequentes.

Quando perguntados se a Associação X destina espaços especificamente para tratar de assédio moral, 19 dos entrevistados disseram que não.

Eu, até esse momento, esses dois anos, eu não presenciei ainda, eu não sei se anos anteriores tiveram, nesses dois anos que eu aqui estou, eu não presenciei (E8).

Não...é...eu acho que...espaço assim definido não sei, acho que não tem. A gente não usa esse termo. A gente tenta tratar para que isso não aconteça, dentro dos moldes de comunicação, né? Relacionamento interpessoal (E10).

Alguma atividade que seja específica do assédio moral, eu ainda não fiquei sabendo (E18).

A esse respeito, Nunes e Tolfo (2013) informam que é preciso que haja, dentro das organizações, o desenvolvimento de políticas antiassédio, medidas de divulgação, prevenção e intervenção. É preciso descongelar padrões de comportamento e reaprender novos princípios e práticas. O fato é que as organizações precisam efetivamente desenvolver e aplicar ações que objetivem a eliminação ou redução dos riscos que envolvem a incidência de violências no ambiente do trabalho, promovendo, desse modo, um clima e ambiente saudável aos seus trabalhadores.

Assim sendo, vê-se a necessidade de não se ter medo ou receio de informar aos jovens sobre assédio moral ou qualquer outro tipo de situação que seja prejudicial a sua vida pessoal e profissional. Esses jovens estão formando suas personalidades e começando a construir suas carreiras e não devem permanecer ignorantes quanto à realidade de prazer e sofrimento presentes em todo o ambiente laboral. Por outro lado, considera-se inadmissível a aceitação da banalização do sofrimento e da injustiça.

Por fim, alguns entrevistados relataram situações em que eles próprios foram alvo de assédio moral e de assédio sexual; ao longo de sua vida profissional. Nesses momentos das entrevistas, a dor e o sofrimento vieram à tona, mostrando, mais uma vez, a importância de se tratar dessas questões também com os jovens com os quais tais profissionais lidam no seu cotidiano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo objetivou analisar como o assédio moral de jovens trabalhadores é percebido por profissionais da Associação X, a qual visa a inclusão daqueles no mercado de trabalho.

Percebeu-se que os jovens sofrem assédio moral de diferentes maneiras. E que ele gera consequências que afetam a vida pessoal e profissional dos jovens, tais como desmotivação, prejuízo ao desempenho no trabalho, perda do prazer de trabalhar, baixa autoestima e problemas psicológicos, como informa a literatura.

No entanto, constatar esses fatos em jovens que estão iniciando sua trajetória profissional, com uma série de dificuldades impostas pelas suas condições de vulnerabilidade, dentre outros motivos, é algo que merece maior atenção por parte de todos os agentes sociais envolvidos, a saber: os próprios jovens, os quais carecem de informações que os conduzam a experiências de aprendizagens mais positivas e plenas, permitindo-lhes uma construção identitária profissional mais sólida e autônoma; instituições de ensino profissionalizante, como o caso da Associação X, e outras que eles frequentem para sua formação acadêmico-formal, onde tais questões possam ser discutidas e estratégias, individuais e coletivas, de defesa e resistência aprimoradas; Estado, de posse dessas informações, aprimorar a legislação que abriga o jovem trabalhador / jovem aprendiz, de modo a proteger o indivíduo que está adentrando o mercado de trabalho e garantir, minimamente, sua integridade nos espaços laborais.

Quanto às limitações da pesquisa, pode-se apontar que a metodologia utilizada, apesar de suas vantagens, não permite que os dados obtidos sejam generalizados nos moldes convencionais, sequer para os jovens assistidos pela Associação X. Apesar de contar com entrevistados que lidaram e lidam com milhares de jovens anualmente, seria interessante uma futura replicação do estudo, contemplando a própria Associação X, caracterizando um estudo longitudinal, assim como outras associações de inserção de jovens no mercado de trabalho ou a busca desses diretamente nas organizações ou em instituições de ensino profissionalizantes.

Outra limitação do estudo foi a impossibilidade de entrevistar os jovens trabalhadores, os maiores interessados no assunto. Ouvi-los traria mais riqueza à pesquisa, já que se estaria dando voz aos atores principais dessa problemática.

Assim sendo, vê-se a necessidade de transpor medos ou receios de informar os jovens sobre assédio moral ou qualquer outro tipo de situação que lhe seja prejudicial, pessoal

e/ou profissionalmente. Esses jovens estão formando suas personalidades e começando a construir suas carreiras e não devem permanecer mal informados quanto às situações de prazer e sofrimento de todo e qualquer ambiente laboral. Além disso, faz-se necessário criticar a aceitação e a banalização do sofrimento e da injustiça oriundos de práticas de assédio moral contra qualquer trabalhador nas organizações. Daí a disposição para o diálogo em todas as instâncias envolvidas, inclusive com tal “público especial”.

Desse modo, conclui-se que é preciso descongelar padrões de comportamento e reaprender novos princípios e práticas, pautados em valores que sustentem relações sadias no ambiente de trabalho, em especial aqueles que abarquem jovens trabalhadores. O fato é que as organizações precisam efetivamente desenvolver e aplicar ações que objetivem a eliminação ou redução dos riscos que envolvem a incidência de violências em seus ambientes internos, promovendo, deste modo, um clima e um ambiente saudáveis aos seus trabalhadores.

Nesse sentido, é preciso transcender a limitação deste estudo de caso e avançar na pesquisa sobre assédio moral, especialmente com jovens trabalhadores, quer estejam eles em organizações privadas, públicas ou do terceiro setor, independentemente de porte ou área, já que tais aspectos contextuais, embora muito significativos na compreensão de seu cotidiano, não implicam em limites ou exceções para a ocorrência de comportamentos deletérios, como é o caso do tema aqui abordado.

NOTA

1 Submetido à RIGS em: fev. 2019. Aceito para publicação em: abr. 2019.

REFERÊNCIAS

BARLING, J.; KELLOWAY, E. K., FRONE, M. R. Editor's Overviews: special populations. In: BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. (Ed.). **Handbook of Work Stress**. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 401-404.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 3-21.

BOVINGDON, P. **Disability, Workplace Bullying and Welfare to Work Reforms**. Proceedings of the 20th ANZAM Conference 'Management: Pragmatism, Philosophy, Priorities'. Yeppoon, Queensland, Australia, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Diário Oficial da União, 1998.

BRASIL. Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Brasília: Diário Oficial da União, 2000.

CAIXETA, I. C. **O assédio moral nas organizações**: um estudo nos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil. 2010. 153f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2010.

CARRASCO, M. C. El concepto de acoso moral en el trabajo. In: CARRASCO, M. C. (Coord.). **Acoso Moral en el Trabajo**. Navarra: Editorial Aranzadi, 2006. p. 41-94.

CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 1, p. 165-180, 2013.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CRESWELL, J. W. **Qualitative inquiry and research design**: choosing among five traditions. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 1998.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez Oboré, 1993.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. Porto Alegre: Bookman e Artmed, 2007.

DIAS, R. **Sociologia das organizações**. São Paulo: Ática, 2008.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. The concept of bullying at work: the European tradition. In: EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. (Ed.). **Bullying and emotional abuse in the workplace**. Londres: Taylor & Francis, 2003. p. 3-30.

FARRELL, A.; GEIST-MARTIN, P. Communicating health: Perceptions of wellness at work. **Management Communication Quarterly**, v. 18, p. 543-592, 2005.

FERREIRA, M. I. C. Jovens trabalhadores de baixa renda e os novos sentidos da qualificação. In: CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA. 27. Buenos Aires, 2009. **Anais...** Buenos Aires: Asociación Latinoamericana de Sociología, 2009.

FISCHER, F. M. *et al.* Occupational accidents among middle and high school students of the state of São Paulo, Brazil. **Revista de Saúde Pública**, v. 37, n. 3, p. 351-356, 2003.

FREITAS, M. E. Gestão contemporânea está doente? In: GONÇALVES, A. G.; GUTIERREZ, L. G. (Org.). **Qualidade de vida e fadiga institucional**. Campinas: IPESL, 2006.

FRONE, M. R. Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: testing a model among young workers. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 5, n. 2, p. 46-55, 2000.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUÉDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2008.

GUIMARÃES, C. A.; CANÇADO, V.; LIMA, R. J. C. Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 51, n. 2, p. 151-164, 2016.

GUIMARÃES, N. Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais. In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Transição para a vida adulta ou a vida adulta em transição?** Rio de Janeiro: IPEA, 2006. p. 170-198.

HARVEY, S.; KEASHLY, L. **Emotional abuse**: how the concept sheds light on the understanding of psychological harassment. Québec: Pistes, 2005.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HOEL, H.; EINARSEN, S.; COOPER, C. Organisational effects of bullying. In: EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. (Ed.). **Bullying and Emotional Abuse**: International Perspectives in Research and Practice. Londres: Taylor & Francis, 2003. p. 145-61.

KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; HURRELL, J. Editor's Introduction to Part II. In: KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; HURRELL, J. (Ed.). **Handbook of Workplace Violence**. Thousand Oaks: Sage, 2006. p. 93-94.

LEITE, A. M. A. A.; BRAGA, C. S. C.; CANHOLI JÚNIOR, C.; LIMA, T. C. B.; REBOUÇAS, S. M. D. P. Florescimento: Saúde e Bem-Estar de Jovens Aprendizes da Indústria Cearense. **Gestão & Regionalidade**, v. 32, n. 95, p. 90-107, 2016.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

MELO, N. D. Assédio moral: individual e coletivo. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 11, n. 54, p. 1-4, 2008.

MENDONÇA, J. M. B.; SANTOS, M. A. F.; PAULA, K. M. Assédio Moral no Trabalho: Estado da Arte e Lacunas de Estudos. **Gestão & Regionalidade**, v. 34, n. 100, p. 38-55, 2018.

MINAYO-GOMEZ, C.; MEIRELLES, Z. V. Crianças e adolescentes trabalhadores: um

compromisso para a saúde coletiva. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 13, n. 2, p. 135-40, 1997.

NEVES, M. C. R.; GONÇALVES, M. F.; LIMA, J. E. Empregabilidade dos jovens no Nordeste: fatores de influência. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 13, n. 2, p. 61-81, 2015.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral em universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 5, n. 4, p. 48-155, 2013.

O'ROURKE, A.; ANTIOCH, S. K. Workplace bullying laws in Australia: Placebo or panacea? **Common Law World Review**, v. 45, p. 3-26, 2016.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília, 2012.

OLETO, A. F.; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M.; GUIMARÃES, L. R. Percepções de Tutores sobre o Assédio Sexual Sofrido por Jovens Trabalhadores nas Organizações. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 16, n. 1, p. 43-56, 2018.

RAMOS, A. C. P. P. Assédio Moral no ambiente laboral. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 112. maio, 2013. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13359&revista_caderno=25>. Acesso em: 05 fev. 2018.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

SALVADOR, L. Assédio moral. Direito e justiça. **O Estado do Paraná S/A**, Curitiba, p. 8-9, 2002.

SARRIERA, J. C.; SILVA, M. A.; KABBAS, C. P.; LOPES, V. B. Formação da identidade ocupacional em adolescentes. **Estud. Psicol.** Natal, v. 6, n. 1, p. 27-32, 2001.

SCHMIDT, M. H. F. M. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, Serviço de Biblioteca e Jurisprudência**, v. 27, n. 47, p. 177-227, 2002.

THOMÉ, L. D.; TELMO, A. Q.; KOLLER, S. H. Inserção laboral juvenil: contexto e opinião sobre definições de trabalho. **Paidéia**, v. 20, n. 46, p. 175-185, 2010.

TRÉPANIER, S-G.; FERNET, C.; AUSTIN, S. Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. **Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations**, v. 27, p. 123-140, 2013.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TUCKER, S.; LOUGHLIN, C. Young workers. In: KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.;

HURRELL, J. (Ed.). **Handbook of workplace violence**. Thousand Oaks: Sage, 2006. p. 417-44.

UNFPA. **Direitos da população jovem**: um marco para o desenvolvimento. 2. ed. Brasília: UNFPA - Fundo de População das Nações Unidas, 2010.

VAN FLEET, D. D.; GRIFFIN, R. W. Dysfunctional organization culture: The role of leadership in motivating dysfunctional work behaviors. **Journal of Managerial Psychology**, v. 21, p. 698-708, 2006.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

**Alice de
Freitas Oleto**

Professora auxiliar no INSPER/SP. Doutoranda em Administração de Empresas na FGV/EAESP - Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Mestre em Administração pela UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais. Especialista em Direito Público pela UCAM - Universidade Cândido Mendes do Rio de Janeiro/RJ. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos em Nova Lima/MG.

**José Vítor
Palhares**

Professor no Instituto Federal Farroupilha na área de Administração Geral. Doutorando e mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Administrador de Empresas graduado pela Universidade Federal de Lavras (UFLA).

**Kely César
Martins de
Paiva**

Doutora, Mestre e Bacharel em Administração (UFMG). Professora (Adjunto IV) e Pesquisadora, Departamento de Ciências Administrativas (CAD), Centro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (CEPEAD), Faculdade de Ciências Econômicas (FACE), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Coordenadora do Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações (Necop/UFMG) e membro do Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão (Nurteg/FNH) e do Núcleo de Estudos sobre Estado, Trabalho e Sociedade (Nets/UFPB).