

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

Alice de Freitas Oleto

ASSÉDIO MORAL:
Um estudo sobre jovens trabalhadores

Belo Horizonte
2016

Alice de Freitas Oleto

ASSÉDIO MORAL:

Um estudo sobre jovens trabalhadores

Dissertação apresentada à banca examinadora do Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (CEPEAD) da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre

Orientadora: Prof^{ta} Dr^a Kely César Martins de Paiva

Linha de pesquisa: Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional

Belo Horizonte

2016

Ficha Catalográfica

	Oleto, Alice de Freitas.
O45a	Assédio moral [manuscrito]: um estudo sobre jovens trabalhadores / Alice de Freitas Oleto. – 2016.
2016	102 f.
	Orientador: Kely César Martins de Paiva.
	Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Inclui bibliografia (f. 89 - 98).
	1. Assédio – Teses. 2. Jovens - Teses. 3. Ambiente de trabalho - Aspectos psicológicos - Teses. 4. Administração - Teses. I. Paiva, Kely Cesar Martins de. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. IV. Título.
	CDD: 658.3145



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Departamento de Ciências Administrativas
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO da Senhora **ALICE DE FREITAS OLETO**, REGISTRO N° 599/2016. No dia 23 de dezembro de 2016, às 11:00 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração do CEPEAD, em 19 de dezembro de 2016, para julgar o trabalho final intitulado "**Assédio Moral: um estudo sobre jovens trabalhadores**", requisito para a obtenção do **Grau de Mestre em Administração**, linha de pesquisa: **Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional**. Abrindo a sessão, a Senhora Presidente da Comissão, Prof. Dr. Kely César Martins de Paiva, após dar conhecimento aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra à candidata para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa da candidata. Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença da candidata e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final:

APROVAÇÃO;

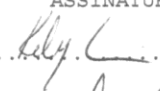
() APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA (NÃO SUPERIOR A 90 NOVENTA DIAS);


() REPROVAÇÃO.

O resultado final foi comunicado publicamente à candidata pela Senhora Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, a Senhora Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 23 de dezembro de 2016.

NOMES

ASSINATURAS

Profª. Drª. Kely César Martins de Paiva..........
ORIENTADORA (CEPEAD/UFMG)

Prof. Dr. Victor Natanael Schwetter Silveira..........
(CEPEAD/UFMG)

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal.....
(FUNDAJ/UFPB/FBV)

**Aos meus pais Ronaldo e Mária e à
minha irmã Aline, exemplos de
carinho e de amor incondicionais.**

AGRADECIMENTOS

Quisera eu poder expressar com palavras a alegria que sinto neste momento!

Agradeço, primeiramente, a Deus por estar sempre ao meu lado, me iluminado, me dando forças e me encorajando nesse processo que foi a maior e mais acertada mudança que fiz na minha vida pessoal e, principalmente, profissional.

Agradeço ao papai e à mamãe, por trabalharem dobrado, sacrificando seus sonhos em favor dos meus. Vocês são minha vida e meus ídolos! Em retribuição, ofereço-lhes todo o meu carinho e minha gratidão, os únicos sentimentos dignos de seu amor! Por isso, faço aqui o juramento de honrar e respeitar a profissão de professora tal qual vocês honraram e honram em mais de 30 anos de magistério superior cada um. O exemplo de vocês só me fortalece e me faz querer fazer o melhor de mim.

À Aline, irmã amada, que sorriu com a mesma emoção que eu a cada conquista que obtive. Jamais me esquecerei da frase que você me disse quando fui aprovada no mestrado: “Alice, não tem jeito, os frutos não caem longe da árvore”. Nunca essa frase fez tanto sentido quanto agora.

Agradeço à minha família e a meus amigos pela força, pelo apoio e pelo carinho que sempre me deram. Amigas Bia e Aída, obrigada pela lealdade e pelo companheirismo, aguentando, entendendo e apoiando minhas fases de isolamento, mau humor, dúvidas e medos. Vocês são incríveis!

Agradeço a minha orientadora, Profª. Dra Kely César Martins de Paiva, por tudo o que fez por mim. Obrigada pela paciência que teve nos momentos mais difíceis, pelo incentivo, pelo carinho, pela dedicação e, fundamentalmente, por acreditar em minha capacidade. Saiba que este trabalho também é mérito seu. Você é uma mãezona, digna de toda admiração e respeito que tenho por você!

Aos companheiros e amigos do NECOP, por serem como uma família para mim. Dalí saíram grandes amizades, lindas histórias e grandes projetos. Willey, Luiz e Stefânia, obrigada por terem sido meus braços direito e esquerdo nas transcrições das entrevistas para esta dissertação.

Agradeço também à Profa. Dra Deise Luiza da Silva Ferraz e a turma do NEC-TRAMA. Toda vez em que estive com vocês fui sempre carinhosamente acolhida. Amiga Aline Guerra, você está no meu coração!

Agradeço à turma do Curso de Mestrado em Administração do CEPEAD/UFMG 2015, por esses dois anos juntos. É muita gente boa em uma turma só!

Também agradeço a todos os amigos, colegas e professores que conheci dentro e fora da FACE/UFMG. Um beijo especial para o Tito, que se tornou um grande amigo e para a Ju Reis, de quem sinto grande saudade.

Por fim, agradeço à coordenação, aos funcionários e aos professores do CEPEAD/UFMG, pelos ensinamentos, pela atenção e pela ajuda

**“A coisa mais indispensável a um homem é reconhecer o uso que deve fazer do seu próprio conhecimento.”
Platão**

RESUMO

Hoje em dia, é de grande importância o estudo do assédio moral nas organizações contemporâneas, em especial, no caso do jovem trabalhador. Assim, este estudo teve como objetivo analisar como é percebido o assédio moral de jovens trabalhadores pelos profissionais da Associação X que visa a inclusão daqueles no mercado de trabalho, destinando-os para organizações de diversos segmentos. Para o cumprimento do objetivo proposto, foi realizado um estudo de caso, de natureza descritiva e abordagem qualitativa. Foram feitas entrevistas com 21 profissionais da Associação X, sendo a coleta de dados feita por meio de uma entrevista com roteiro semiestruturado. A técnica de análise de dados utilizada foi a análise de conteúdo. Foi possível perceber que os jovens sofrem atitudes hostis caracterizadoras do assédio moral, sendo identificados três tipos de assédio moral sofridos por eles: assédio moral vertical descendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto. Também percebeu-se que o assédio moral gera consequências que afetam a vida pessoal e profissional dos jovens, sendo as principais a desmotivação, o prejuízo no desempenho no trabalho, a perda do prazer de trabalhar, além de baixa autoestima e problemas psicológicos. Percebeu-se que a Associação X trata esse tema com ressalvas, não o incluindo nas discussões com os jovens trabalhadores. Nesse sentido, destaca-se a importância de se tratar o assunto assédio moral com os jovens trabalhadores para que experiências dessa natureza, desagradáveis e disfuncionais no ambiente de trabalho, não comprometam a formação e o comportamento desse futuro profissional.

Palavras-chaves: assédio moral; jovens trabalhadores.

ABSTRACT

Moral harassment is an important issue in contemporary organisations particularly in relation to young workers. The objective of this study was to analyse how moral harassment of young workers is perceived amongst the professionals of Association X involved with the insertion of young workers into diverse segments of the labour market. This was done through a descriptive case study and qualitative approach. Data was collected from semi-structured interviews with 21 professionals from Association X with content analysis used to analyse the data. It was identified that young people suffer from harassment-type hostile attitudes. Three types of moral harassment of young people were identified: Top-down vertical moral harassment, horizontal moral harassment and mixed moral harassment. It was also found that moral harassment has consequences for the personal and professional lives of young workers principally regarding: demotivation, reduced performance in the workplace, lack of job-satisfaction as well as low self-esteem and psychological complications. It was identified that Association X approaches this subject with caution and it is not discussed with young workers. Consequently, the importance of addressing the issue of moral harassment with young workers is identified in order that dysfunctional and disagreeable experiences in the workplace do not compromise the training and conduct of the future professional.

Keywords: moral harassment, young workers.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

1. Lista de quadros

Quadro 1 – Pesquisas recentes sobre jovens trabalhadores no Brasil	27
Quadro 2 – Exemplos de Atitudes Hostis no Trabalho	35
Quadro 3 – Pesquisas recentes sobre assédio moral no Brasil	43

2. Lista de tabelas

Tabela 1 – Perfil socioeconômicos dos entrevistados	54
Tabela 2 – Relação com os jovens trabalhadores e seu cotidiano de trabalho	55
Tabela 3 – Compreensão sobre assédio moral, segundo os entrevistados	62
Tabela 4 – Assédio moral no trabalho	69
Tabela 5 – Extensão e prevenção do assédio moral	78

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Objetivos	17
1.1.1	Objetivo geral	17
1.1.2	Objetivos Específicos	17
1.2	Justificativa	17
2	O JOVEM TRABALHADOR	20
2.1	O jovem	20
2.2	O jovem e o trabalho	21
2.3	Prazer e sofrimento do jovem trabalhador no ambiente de trabalho	24
2.4	Pesquisas recentes sobre jovens trabalhadores no Brasil	26
3	O ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES	30
3.1	Conceitos de assédio moral	30
3.2.	Elementos constitutivos do assédio moral	33
3.3	Atitudes hostis típicas de assédio moral	34
3.4	Tipos de assédio moral	37
3.4.1	Assédio moral horizontal	37
3.4.2	Assédio moral vertical ascendente	38
3.4.3	Assédio moral vertical descendente	38
3.4.4	Assédio moral misto	38
3.4.5	Assédio moral estratégico/motivado	39
3.4.6	Assédio moral coletivo	39
3.5	Consequências do assédio moral	40
3.6	Assédio sexual	41
3.7	Pesquisas recentes sobre o assédio moral no Brasil	43
4	METODOLOGIA	47
4.1	Unidade de análise e sujeitos da pesquisa	49
4.2	Técnica de coleta de dados	50
4.3	Técnica de análise dos dados	52
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	53
5.1	Perfil socioeconômico dos entrevistados	53
5.2	Descrição e análise dos dados	55
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	85

REFERÊNCIAS	89
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista	99
APÊNDICE B - Termo de consentimento livre e esclarecido	102

1 INTRODUÇÃO

Até o início da década de 1960, as organizações viviam num ambiente de relativa estabilidade que lhes permitia terem estruturas hierarquizadas e rígidas (CASCÃO, 2005). No entanto, nas últimas décadas, o ambiente organizacional tem apresentado uma necessidade de avanços no sentido de fazer face a níveis crescentes de complexidade, dinamismo e incerteza, sendo que, hoje em dia, essa é uma realidade incontornável. Nesse ambiente, as organizações são cada vez mais pressionadas em uma escala global por mudanças tecnológicas, políticas, econômicas, sociais e culturais. Nesse sentido, as pessoas constituem um recurso estratégico em que as empresas devem investir, pois as suas qualidades são únicas e, quando utilizadas, não perdem valor (CEITIL, 2006).

Contudo, apesar do discurso da crescente valorização do capital humano, o que tem ocorrido, na realidade, é que várias organizações ainda não encontraram um caminho que pudesse garantir, concomitantemente, lucro e respeito ao ser humano, afastando-se, assim, de uma administração eficaz para equilibrar a relação entre o capital e o trabalho (GONÇALVES JÚNIOR, 2013).

As organizações definem e limitam o que as pessoas podem ou não fazer, estabelecendo quais ações serão aceitáveis no seu interior. Essa 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).

Dessa forma, o trabalhador fica 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, uma análise do cotidiano do trabalho tem mostrado que, para se tornarem competitivas, as empresas utilizam práticas que agredem os trabalhadores, desrespeitando-os no ambiente de trabalho, como, por exemplo, a prática do assédio moral. Por outro lado, as pessoas se tornam muito fragilizadas devido a essas investidas, que afetam suas condições emocionais, causando danos, muitas vezes, irreversíveis. (GONÇALVES JÚNIOR, 2013)

E 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

e FRONE, 2005; KELLOWAY, BARLING e HURRELL, 2006), com diferentes interesses, aspirações e necessidades. Entretanto, existem poucas pesquisas que se detêm nas experiências laborais desse conjunto de trabalhadores no campo da administração (TUCKER e LOUGHLIN, 2006), inclusive no Brasil (PAIVA, 2012), ainda mais no que tange a vivências desagradáveis ou disfuncionais no trabalho.

Dada a natureza do trabalho que os jovens executam, sendo, na maioria das vezes, repetitiva e rotineira, e a fragilidade do controle que eles próprios podem exercer sobre ele, a dissociação se faz presente no seu cotidiano, impedindo sua iniciativa e o desempenho de seus papéis enquanto agentes (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011). Ademais, os jovens trabalhadores usualmente são vítimas de agressões e violência no ambiente de trabalho (TUCKER e LOUGHLIN, 2006). Desse modo, eles podem se encaixar em um dos três grupos de patologias possíveis no ambiente de trabalho identificados por Bendassolli e Soboll (2011, p. 8-9), quais sejam, respectivamente: “[...] patologias da atividade, patologias da solidão e da indeterminação no trabalho [e] patologias associadas aos maus-tratos e à violência no trabalho”, sendo nesta última que se encaixaria diretamente o assédio moral.

É importante destacar o sofrimento psíquico a que estão sujeitos os jovens trabalhadores, visto que a violência no trabalho pode ser fonte de inibição e de isolamento. Quando obrigados a atender às exigências do trabalho, expostos precocemente a um ambiente, muitas vezes, cerceador, os mais jovens podem desenvolver baixa autoestima. A violência no trabalho não se restringe ao espaço laboral, podendo afetar o lazer, a vida em família, a educação e a convivência com seus pares e com outras pessoas da comunidade (MEIRELLES e GOMÉZ, 1997).

Também é preciso ter a ciência de que esses jovens trabalhadores são seres humanos, amam, sofrem, divertem-se, pensam a respeito de suas condições e de suas experiências de vida, posicionam-se, têm desejos e propostas de melhoria de vida. 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 mantém. Ver e lidar com o jovem como sujeito, capaz de refletir, de ter suas próprias posições e ações é uma aprendizagem que exige um esforço de autorreflexão, distanciamento e autocrítica (DAYRELL, 2003).

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).

No entanto, o fenômeno ainda é pouco compreendido, e as pessoas tendem a confundi-lo com assédio sexual, já que este, de acordo com o artigo 216-A, *caput* do Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940), consiste no fato de o agente “[...] constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Desse modo, o que é atingido no assédio sexual é a liberdade sexual da vítima, relacionada ao ambiente de trabalho, no sentido de ela não ser importunada por pessoas que se prevalecem da sua condição de superior hierárquico ou de ascendência (GRECO, 2012). No campo da administração, o assédio sexual é considerado um tipo de assédio moral, pois as relações de poder abusivas tendem a ser mantidas e/ou alimentadas por meio do constrangimento ao favorecimento sexual, mediante a ameaça à permanência do vínculo de trabalho.

Note-se que o termo assédio moral é recente no universo do trabalho, apesar de maus-tratos e humilhações serem praticados desde o início das relações trabalhistas, sendo intensificado nos dias atuais pela vulnerabilização a que são submetidos os trabalhadores no contexto da globalização, dentre os quais, os jovens trabalhadores. Muito embora o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no começo da década de 1990 é que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente de trabalho, não só reduzindo a produtividade, mas também favorecendo o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que envolve (FREITAS, 2001).

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), que 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.

O Ordenamento Jurídico Brasileiro, composto por todas as leis, normas e princípios jurídicos que visam regular a vida em sociedade, embora não tenha norma específica sobre assédio moral, é claro no sentido de inibir e punir a prática do fenômeno, configurado como o abuso praticado por uma pessoa em relação a outra, com o claro objetivo de prejudicar a vítima. Daí o assédio moral ser exemplo de ato ilícito (contrário à lei), passível de reparação pelo agente, que, na maioria das vezes, se consubstancia em uma indenização pecuniária a ser paga à vítima.

O conceito jurídico de assédio moral é difícil de ser elaborado uma vez que esse fenômeno apresenta perfis difusos. Em razão disso, existem aqueles que buscam enfatizar o aspecto psicológico que está envolvido na questão, enquanto outros preferem destacar a situação vexatória e o dano à imagem de um indivíduo que o assédio moral provoca (BARROS, 2006).

No caso desta dissertação, entende-se, então, o assédio moral como um “[...] conjunto de práticas hostis relacionadas ao exercício de poder, a uma lógica empresarial distorcida e, em alguns casos, a desconspensões psicológicas graves de ordem individual” (SCHATZMAM *et al.*, 2009, p. 14).

Trata-se, portanto, de um processo grave e extremo de violência psicológica, que acontece de maneira continuada e repetida no contexto de trabalho e que produz efeito de humilhação, ofensa e constrangimento. No cotidiano organizacional, esse processo aparece em forma de práticas recorrentes, perturbadoras, rudes e hostis, por meio de ação ou omissão (isolamento), concretizadas em gestos, palavras (escritas ou faladas) e comportamentos ou procedimentos explícitos, camuflados ou silenciosos (SOBOLL, 2006). Guedes (2008) descreve esse abuso como um psicoterror, em que a vítima é presa numa armadilha sem saber sequer por quê.

Particularmente no Brasil, a herança cultural deixada pelo regime escravocrata tende a considerar o assédio moral como comportamento *ormal* no cotidiano das organizações, dificultando as reações por partes das vítimas, bem como o seu reconhecimento pela Justiça do Trabalho (HELOANI, 2004). Isso porque o assédio moral nasce com pouca intensidade, como algo inofensivo, pois as pessoas tendem a relevar os ataques, levando-os na *brincadeira*, já que a aproximação pessoal é um traço de personalidade característico da

cultura nacional (FREITAS, 2007). Entretanto, depois, propaga-se com força, e a vítima passa a ser alvo de um maior número de humilhações e de brincadeiras de mau-gosto.

Compreender o assédio moral é partir do princípio de que esse fenômeno se dá em um contexto hostil nas relações de trabalho, concretizando-se em atos contrários às leis e aos costumes sociais entendidos como aceitáveis conforme explica Martinez (2011). O assédio moral é, antes de tudo, uma contribuição à degradação deliberada do ambiente de trabalho e, portanto, objeto de reprovação pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro, que visa a regulação das relações sociais, o que inclui a relação de trabalho, objetivando a convivência pacífica dos indivíduos em sociedade.

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, na maioria das vezes, os conflitos entre colegas são difíceis de serem resolvidos pelas empresas, que 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 trabalhador. Diante disso, a pergunta que norteou a pesquisa apresentada nesta dissertação foi: como é percebido o assédio moral de jovens trabalhadores na percepção de profissionais que trabalham em uma associação inclusiva, aqui chamada de Associação X, uma organização sem fins lucrativos que atua na capacitação profissional para inclusão de jovens no mercado de trabalho em nível nacional?

Para responder a essa questão, foram traçados os seguintes objetivos.

1.1 Objetivos

O objetivo geral da pesquisa proposta nesta dissertação é analisar como é percebido o assédio moral de jovens trabalhadores por profissionais da Associação X, em uma de suas unidades na cidade de Belo Horizonte (MG).

Os objetivos específicos foram:

1. Descrever e analisar elementos constitutivos do assédio moral relativos a jovens trabalhadores como relatados pelos profissionais da Associação X;
2. Descrever e analisar atitudes hostis peculiares ao assédio moral, destinados a jovens trabalhadores, percebidos pelos referidos profissionais;
3. Descrever e analisar os tipos de assédio moral percebidos pelos profissionais da Associação X;
4. Descrever e analisar as consequências do assédio moral para os jovens trabalhadores, percebidas pelos tais profissionais.

1.2 Justificativa

Para a manutenção do clima organizacional, é de suma importância a maneira como as organizações administram os conflitos internos, pois, muitas vezes, elas se encontram inábeis para tal. Percebe-se que as expressões exageradas, o uso do poder de forma negativa e destrutiva têm levado os trabalhadores a produzirem cada vez menos e terem momentos depressivos (EINARSEN *et al.*, 1994; VARTIA, 1996; ZAPF, KNORZS e KULLA, 1996).

O silêncio de trabalhadores assediados, seja pelo trauma em si, seja pelo temor de represálias dentro das organizações ou mesmo no mercado de trabalho, sabidamente influenciado pelas mesmas, reflete por si só a importância do tema para a sociedade. Calando-se, os trabalhadores não têm de reviver horrores do passado ou do presente, como apontam os estudos sobre o tema assédio moral, os quais, também, podem orientar os legisladores no sentido de adotarem posturas mais eficazes no sentido de combaterem a prática do fenômeno nas diversas relações humanas (GONÇALVES JÚNIOR, 2013).

Além disso, Gonçalves Júnior (2013) informa que são inúmeros os casos de afastamento do trabalho pelas vítimas de assédio moral, isso porque as mesmas adoecem, tendo seus contratos de trabalho suspensos. Assim, há um aumento nos gastos com a seguridade social, com a concessão de benefícios previdenciários, tais como auxílio doença e aposentadorias precoces, bem como o aumento dos gastos com o tratamento de saúde das vítimas, o que é extremamente importante tanto para a organização, quanto para os indivíduos envolvidos.

No mesmo sentido, a presente pesquisa também se justifica pela natureza de denúncia que o tema implica, já que discute aspectos que envolvem órgãos públicos e instituições como a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego e a Ordem dos Advogados do Brasil, visando não apenas elucidar, mas também contribuir para combater atos ilícitos.

Assim, é relevante fazer um estudo sobre o assédio moral sobre jovens trabalhadores que vivenciam tal situação, quer consigo mesmos, quer com terceiros. Eis alguns 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, com poucas pesquisas, tanto em relação ao assédio moral, quanto referente aos jovens trabalhadores; acrescentam-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 a abrigam.

Por fim, este estudo faz parte do projeto *Comportamento organizacional: um estudo multitemático com jovens trabalhadores* financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, CnPQ, sob coordenação da Prof^a Kely César Martins de Paiva.

Esta dissertação se estrutura da seguinte forma: a primeira parte é composta desta introdução em que se tecem generalidades e especificidades acerca do campo a ser pesquisado. Constatam, dessa parte, questões introdutórias e referências conceituais mínimas no tocante ao tema escolhido para o estudo, bem como relações com temáticas que o tangenciam. Também estão

presentes dados específicos do objeto e problema de pesquisa antecedido de uma contextualização. As segunda e terceira partes tratam do referencial teórico sobre o jovem trabalhador e o assédio moral, respectivamente bem como o embasamento conceitual que sustentou a pesquisa. A quarta parte apresenta a metodologia empregada ao longo do processo de busca e análise dos dados. Na quinta há a apresentação e a análise dos dados. A sexta parte traz as considerações finais da pesquisa. As referências bibliográficas utilizadas durante o processo de pesquisa, como também dois apêndices completam o presente trabalho.

2 O JOVEM TRABALHADOR

Os jovens trabalhadores, apesar de já fazerem parte do mercado de trabalho brasileiro há algum tempo, são um grupo paradigmático de estudo. Isso porque, além de começaram a ser alvos de estudos apenas recentemente no Brasil, é preciso levar em conta suas peculiaridades sociais, seus interesses pessoais, tipos de trabalho formal que usualmente realizam (PAIVA, 2013) e proteções legais, como a Lei do Aprendiz (BRASIL, 2000) e a Lei do Estágio (BRASIL, 2008), em algumas situações laborais (FRANCO e PAIVA, 2016). É isso que os diferencia de trabalhadores de outras faixas etárias.

Assim, neste capítulo serão abordados os seguintes temas: o jovem, o jovem e o trabalho, e o sofrimento do jovem trabalhador no ambiente de trabalho.

2.1 O jovem

Definir o que seja jovem ou juventude é um exercício complexo, pois corresponde a construções sociais nem sempre presentes nas sociedades nem manifestadas da mesma forma ao longo da história de uma dada sociedade.

O conceito de juventude refere-se à fase de vida situada entre a infância e a idade adulta. Trata-se, portanto, de uma etapa de aquisição das habilidades sociais, atribuições de deveres e responsabilidades e afirmação da personalidade. As escolhas realizadas nessa fase de vida têm forte influência no futuro, como fator de ampliação ou limitação da vida adulta. Apesar de ter por base marcos etários e biológicos, a definição da população jovem é indissociável do seu contexto sociocultural, político e econômico. Pode-se falar na existência de adolescências e juventudes, para expressar a multiplicidade de comportamentos, hábitos e condutas característicos dessa etapa de vida (UNFPA, 2010).

Sposito (2003) mostra que, no fim dos anos 1980, a juventude era concebida como o momento de transição para a vida adulta ou, então, de preparação para aquilo que o jovem viria a ser. Hoje em dia, discute-se o conceito de juventude como experimentação, já que esse momento seria “[...] a fase da vida em que se inicia a busca por autonomia, marcada tanto pela construção de elementos da personalidade – pessoal e coletiva – como por uma atitude de experimentação” (SPOSITO, 2003, p. 89).

Desse modo, pode-se entender que, nesse período,

têm plena vigência todas as necessidades humanas básicas e outras específicas, motivo pelo qual se faz necessário reconhecer tanto a realidade presente dos jovens como sua condição de sujeitos em preparação para o futuro. Isso supõe a possibilidade de observar a juventude como uma etapa da vida que tem suas próprias oportunidades e limitações, entendendo-a não somente como um período de moratória e preparação para a vida adulta e o desempenho de papéis pré-determinados” (LEÓN, 2005, p.14).

Bock (2004) entende que, uma vez erguidas as significações sociais, a referência para a construção da personalidade e os elementos para a conversão do social em individual estariam à disposição dos jovens. Eles, então, poderiam ser considerados um parceiro social. Entretanto, normalmente, os jovens como parceiros sociais são desvalorizados na sociedade, já que são vistos com desconfiança, além de serem considerados imaturos. Ao lidar com essa questão de maneira mais positiva, será possível transformar as relações com esses jovens, nas quais eles sejam considerados “[...] parceiros ativos e propiciadores de mudanças necessárias à sociedade” (OZELLA, 2003, p. 3), aspecto este apontado na justificativa desta dissertação.

2.2 O jovem e o trabalho

A presença de jovens na força de trabalho tem sido encorajada pela sociedade, inclusive sendo prática incentivada por meio de políticas governamentais federal e estadual, expressas pelos Programas Primeiro Emprego, Jovem Cidadão, Meu Primeiro Trabalho, Bolsa Trabalho e outros (FISCHER *et al.*, 2003). Esses programas visam qualificação profissional e acesso ao emprego e são dirigidos aos jovens de baixa renda.

Além dos programas e políticas públicas, o ingresso precoce de jovens no trabalho é legalizado pela legislação brasileira. A lei n. 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. Ela determina que estabelecimentos de qualquer natureza que tenham pelo menos sete empregados submetidos ao regime das Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT) devem contratar de 5% a 15% de aprendizes com faixa etária de 14 a 24 incompletos (art. 429, CLT). E a contratação e formação desses jovens se darão via Serviços Nacionais de Aprendizagem (Sistema S),

escolas técnicas e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional (art. 430, CLT).

Há um numeroso contingente de jovens no mundo inseridos no mercado de trabalho. Na América Latina, existem 12,6 milhões de jovens estudantes trabalhadores (ILO, 2010). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em seu último censo ocorrido em 2010, os jovens ocupam um quarto da população do País. Isso significa 51,3 milhões de jovens de 15 a 24 anos vivendo, atualmente, no Brasil, sendo 84,8 % nas cidades e 15,2 % no campo. A pesquisa mostra que 53,5% dos jovens de 15 a 24 anos trabalham, 36% estudam e 22,8% trabalham e estudam simultaneamente (IBGE, 2010).

Dentre esses milhões de jovens empregados no País, acredita-se que a sua maioria resida em bairros populares ou favelas das grandes e médias cidades do Brasil (FRIGOTTO, 2004). Esses jovens pertencem à classe dos filhos de trabalhadores assalariados que produzem a vida, a partir da inserção no mercado de trabalho que não é uma escolha, mas uma imposição de sua origem social e do tipo de sociedade que se construiu no Brasil (FRIGOTTO, 2004). Frigotto (2004) entende esse processo como a *adulterização precoce*, com uma inserção precária, em termos de condições e níveis de remuneração, nos mercados formal ou informal de trabalho. Diferentemente, a grande maioria dos jovens de classe média ou filhos dos *donos dos meios de produção* inicia sua inserção no mundo trabalho após os 25 anos e em postos de trabalho ou em atividades de melhor remuneração.

Assim, por um lado, o trabalho na juventude apresenta particularidades que o colocam como questão complexa, que pode abarcar fatores, tanto de risco, quanto de proteção para o desenvolvimento de jovens trabalhadores. Ele pode trazer impactos imprevisíveis para seu desenvolvimento quando as condições laborais se apresentam desfavoráveis. A execução de um trabalho em contexto adverso pode acarretar consequências negativas para a pessoa em desenvolvimento. Por outro lado, o trabalho pode ter implicações positivas quando propicia aprendizagem e é revestido de significado. Por ser constituinte do ser humano, a experiência de trabalho é uma importante esfera na construção da personalidade, sendo geradora de saúde, bem como de sofrimento e de doenças. (CODDO, 1992)

Para Thomé, Telmo e Koller, (2010), a inserção dos jovens no trabalho tem ocorrido de forma cada vez mais precária, em um contexto laboral marcado pela informalidade e pelo

desemprego. Em geral, o ingresso dos jovens no mercado de trabalho inicia-se com vínculos ocupacionais mais frágeis e transitórios até o estabelecimento de um vínculo mais duradouro.

No caso específico da juventude de baixa renda brasileira, a marginalidade e o insucesso escolar são usados como mote para a necessidade de inserção precoce no mercado de trabalho (MINAYO-GOMEZ; MEIRELLES, 1997).

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, que não guardam relação uma com as outras. A autora ainda afirma que esse tipo de trajetória dificulta o desenvolvimento de uma carreira determinada, que acumula 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.

Almeida e Silva (2004) ressaltam, em sua pesquisa, um ponto interessante com relação ao significado do trabalho ao jovem trabalhador para parcela da sociedade, principalmente quando este jovem advém de classes menos favorecidas. Trata-se da visão do trabalho como proteção à marginalidade e à violência, representando uma alternativa para o jovem sustentar a si próprio e/ou a sua família. Assim, o trabalho é visto como a possibilidade de adquirir bens de consumo, sendo esse um reflexo direto da lógica consumista vigente no modo de produção capitalista. Tal argumento se justifica na afirmação de que “[... as estratégias para alcançar tal ‘direito de consumir’ podem significar para esses jovens quase que um direito fundamental, mas também a privação do direito à liberdade quando as estratégias utilizadas os levam à prática do ato infracional” (ALMEIDA e SILVA, 2004, p. 99).

Ademais, o trabalho permite que os jovens experimentem a sua condição juvenil em dimensões relacionadas à sociabilidade, ao lazer, à cultura e ao consumo, o que acarreta uma significação comumente positiva em relação ao trabalho por possibilitar maior independência à família e proporcionar a satisfação de prazeres (SPOSITO, 2003).

2.3 Prazer e sofrimento do jovem trabalhador no ambiente de trabalho

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 do jovem. A legislação brasileira, porém, só reconhece o risco físico. Contudo, o risco psíquico pode ser causado por trabalho repetitivo, exaustivo, barulhento, estressante e outros que venham a prejudicar a educação e a formação moral e social (ROSÁRIO, 2000).

Para o jovem que está descobrindo seu espaço, a entrada no primeiro emprego pode ser considerada, por si só, fonte geradora de ansiedade e de expectativas. E assumir sua função de trabalhador pode levar, dependendo das condições do trabalho, a sérios prejuízos na construção da sua personalidade, como baixa autoestima, problemas de relacionamento e desinteresse, podendo chegar ao abandono do trabalho. Quando se pensa nas possibilidades, ou não, de futuro para esses jovens, a sua inserção precoce no trabalho, muitas vezes, coloca-os em confronto com situações abusivas de exploração e perigo que legitimam e mantêm a reprodução social da pobreza e da estrutura ocupacional desse grupo (OLIVEIRA e ROBAZZI, 2001).

Mauro, Giglio e Guimarães (2007) enumeram algumas situações que podem ser desencadeadores de sofrimento emocional nos jovens em um trabalho precário, a saber: condições de trabalho inadequadas, pouco convívio familiar, cansaço físico implicado na conciliação de duas jornadas: a de trabalho e a escolar, as dificuldades escolares decorrentes do tempo restrito de dedicação aos estudos, além de pouca oportunidade de qualificação profissional.

Sato (1993) destaca que o sofrimento no trabalho está relacionado à falta de controle do trabalhador sobre a atividade laboral, uma vez que esse controle depende da possibilidade de ele intervir na resolução de conflitos que se apresentam no cotidiano e, ainda, do reconhecimento de um limite subjetivo, que varia de acordo com as condições de trabalho e

com o próprio trabalhador, ou seja, quanto, quando e o que é possível aguentar no trabalho. E o autor ainda informa que, no caso dos trabalhadores jovens, tal controle não está presente, o que é um forte indício de prejuízos causados a sua formação pelas diversas atividades que exercem.

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 adolescentes que, 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 seu futuro profissional.

Isso porque, em virtude de sua condição socioeconômica e cultural, segundo Asmus *et al.* (2005), os jovens não compreendem o significado social do trabalho nem os fatores psicossociais do trabalho associados ao adoecimento. Os autores ainda informam que a experiência do trabalho precoce entre as classes populares tem reflexos mascarados na saúde desses jovens trabalhadores, pois as doenças do trabalho geralmente aparecem somente na fase adulta. Esses fatos dificultam o desenvolvimento de políticas de proteção ao trabalho do jovem.

Por isso, também há que se pensar no impacto negativo do trabalho na saúde dos jovens que, 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 e MEIRELLES, 1997).

Para ilustrar tais fatos, Rauscher (2008) fez um estudo com 1.400 adolescentes trabalhadores norte-americanos, com idade entre 14 e 17 anos, e verificou que aproximadamente 25% deles haviam sofrido ameaças verbais e 10% deles haviam sido assediados sexualmente. Fischer *et al.* (1998), em um estudo realizado nos municípios de Santo Antônio do Pinhal e Monteiro

Lobato, no estado de São Paulo, notaram, por meio de entrevistas, punições aplicadas aos jovens quando não realizavam corretamente as tarefas a eles designadas. Foram mencionados vários tipos de punições, desde xingamentos e advertências até reduções salariais. Em outro estudo, Fischer *et al.* (2003) observaram que, além de características específicas da adolescência, a pressão no trabalho e constrangimentos psicossociais tornam os jovens mais suscetíveis ao desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho.

Segundo Taquette (2007), a violência psicológica é uma das formas de violência com maior dificuldade de detenção e quantificação, ainda que seja bastante presente nos espaços de convivência dos adolescentes, tais como família, escola e trabalho. Ela pode gerar medo ou agressividade e, quando é perpetrada contra adolescentes, estes podem ser afetados na potencialidade de seu desenvolvimento pessoal.

A percepção das formas de ocorrência da violência psicológica e do assédio moral no ambiente de trabalho pelos jovens pode facilitar a identificação e prevenção dessas situações e de suas consequências. Sato, Lacaz e Bernardo (2006) lembram que operacionalizar a noção de atenção à saúde inclui ações de prevenção primária, assistência e promoção da saúde, devendo ir além dos aspectos biológicos e incorporando o psíquico e o social.

Assim, ainda que exista a inserção laboral de jovens, seus empregos caracterizam-se por precariedade e descumprimento de leis trabalhistas, fato constatado por outros autores (CAMPOS e FRANCISCHINI, 2003; OLIVEIRA e ROBAZZI, 2001). Frente a essa configuração do mundo laboral, o jovem pode orientar-se para uma opção profissional desvinculada de sentido, 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.

Diante disso, recuperam-se, a seguir, pesquisas recentes sobre jovens trabalhadores brasileiros.

2.4 Pesquisas recentes sobre jovens trabalhadores no Brasil

Apesar de existirem poucos estudos sobre o jovem trabalhador na área da administração, é possível perceber que o tema tem ganhado cada vez mais relevância no meio acadêmico. Isso

porque o trabalho juvenil é um tema de relevância social que abrange aspectos econômicos, culturais e psicológicos entre outros.

Assim, foi realizada pesquisa na base de artigos *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), na qual se buscou por trabalhos científicos sobre tal grupo nos últimos anos. Na busca, foram encontrados 10 artigos. Estes estão apresentados, no quadro 1, com seus pontos mais importantes e a abordagem usada por seus pesquisadores.

QUADRO 1 – Pesquisas recentes sobre jovens trabalhadores no Brasil

Título	Autor(es)	Principais referências	Metodologia	Sujeitos da pesquisa	Principais conclusões
Florescimento: Saúde e Bem-Estar de Jovens Aprendizizes da Indústria Cearense	LEITE, A. M. A. A.; BRAGA, C. S. C.; CANHOLI JÚNIOR, C.; LIMA, T. C. B.; REBOUÇAS, S. M. D. P. (2016)	Paludo e Koller (2007), Seligman (2000), Gokcen, Hefferon e Attree (2012)	Pesquisa descritiva e exploratória e com abordagem quantitativa	309 jovens aprendizizes da indústria cearense	Os jovens aprendizizes não apresentam um estágio de florescimento completo em relação ao seu primeiro emprego.
Empregabilidade dos jovens no Nordeste: fatores de influência	NEVES, M. C. R.; GONÇALVES, M. F.; LIMA, J. E. (2015)	Costanzi (2009), Bastos (2006), Silva e Kassouf (2002), Mendonça <i>et al</i> (2012)	Quantitativa	Jovens, de ambos os sexos, residentes nas áreas rurais e urbanas dos estados nordestinos, com idade entre 15 e 24 anos, com total de 12.188 indivíduos	Ficou evidenciado que a escolaridade, a experiência profissional e a idade influenciam positivamente a inserção no mercado de trabalho. Possuir filho, ser do sexo feminino, ser não branco ou morar na área urbana dos municípios possuem relação negativa com a probabilidade de trabalhar.
Momento social, valores e expectativas: como as mudanças econômicas influenciam a visão dos jovens sobre o trabalho?	VELOSO, E.; VIDOTTO, R. S.; TREVISAN, L.; GOMES, D.; DUTRA, J. (2014)	Oliveira, Piccinini e Bitencourt (2012), Lipkin e Perrymore (2010), Schein (1996), Eboli (2002)	Análise crítica de dois levantamentos realizados entre 2007 e 2012, à luz das mudanças econômicas.	309 jovens formandos, com idades entre 18 e 25 anos.	Foi apurada a constância da valorização da qualidade de vida em todo o período. A ambição por remuneração passou a ser preponderante somente nos últimos anos.
Influências na decisão do jovem trabalhador rural partir ou ficar no campo.	PANNO, F.; MACHADO, J. A. D. (2014)	Sternberg (2000), Simon (1965), Simon, Minkes e Gordon (2003), Gasson (1973), Baumel e Basso (2004),	Qualitativa	Três jovens, com formação universitária, e filhos de pequenos agricultores bem estruturados.	Cada jovem tomou um rumo: um decidiu constituir família e permanecer na propriedade dos pais, associando as atividades na propriedade com outra, o 2º decidiu partir para a cidade, o 3º decidiu voltar para a propriedade dos pais, para tornar-se empreendedor rural.

(continua...)

QUADRO 1 – Pesquisas recentes sobre jovens trabalhadores no Brasil (continuação...)

Título	Autor(es)	Principais referências	Metodologia	Sujeitos da pesquisa	Principais conclusões
Os significados do curso de graduação em administração para jovens alunos trabalhadores.	PINTO, M. R.; SALUME, P. K. (2013)	Laburthe-Tolra e Warnier (1997), Holbrook e Hirschman (1982), Rocha e Barros (2004).	Conjugação da <i>grounded theory</i> com a abordagem etnográfica.	Jovens alunos trabalhadores de um curso de Administração de uma universidade privada brasileira.	Os jovens alunos do curso de Administração ao vivenciarem todas suas experiências com a instituição, com os colegas de sala e de trabalho, com integrantes da família e com outros atores dão sentido a essas experiências em um grande círculo de interação social e convívio.
O trabalho infantil e os direitos trabalhistas do jogador de futebol menor de idade.	TULESKI, A. N. R.; SHIMANOE, C. R. (2013)	Medeiros Neto (2011), Silveira <i>et al</i> (2000), Lei n° 9.615/98 (1998)	Teve como base a bibliografia e o uso de manuais, códigos e artigos	Jogador de futebol menor de idade	A Lei n° 9.615/98 define duas situações específicas em que o trabalho do menor se faz presente: como aprendiz e como profissional, cada uma das hipóteses com suas devidas peculiaridades.
As representações sociais de jovens participantes de projeto social de inserção no mercado de trabalho	SCHEFFER, A. B. B. (2011)	Silva (2001), Demo (1988), Carrara (1996), Lipietz (1999), Jeurissen (2004)	Estudo de caso	Dois gestores e 26 participantes do projeto, incluindo ex-alunos.	Para os jovens a condição fundamental para a entrada no mercado de trabalho é ter ou não 'atitude', condição que hoje já os diferencia de outros jovens de suas comunidades e que favorece o acesso a possibilidades de consumo.
Juventude, Cidadania e Meio Ambiente: desafios da formação profissional através da reciclagem	VEIGAS, D.; LARA, D. D. A.; TEODÓSIO, A. D. S. (2009)	Santos (2002), Pereira (2002), Pontual e Silva (1999), Zhouiri, Laschefski e Pereira (2005)	Qualitativa	Gestora do projeto, psicopedagoga e um grupo focal com seis monitores das atividades de produção e acabamento.	Indicação de avanços em diferentes dimensões da vida pessoal, profissional e cidadã dos pesquisados, ainda que perdurem decisivos desafios quanto a um efetivo avanço em direção à uma formação para o trabalho e para a cidadania socioambiental mais consistentes.
A exclusão social de mulheres jovens, com idade entre 15 a 24 anos, no mercado de trabalho no Brasil	FERNADES, R.; LIMA, J. E.; SANTOS, C. M. D. (2008)	Fernandes e Picchetti (1999), Silva e Kassouf (2002), Greene (1997).	Quantitativa - modelo logit multinomial	Dados desagregados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) referente ao ano de 2005	A experiência e a escolaridade não foram significativas; o fato de a jovem ter filho diminui a chance de estar empregada; indícios de discriminação racial contra mulheres jovens não brancas; residir na zona urbana consiste em fator negativo para a jovem fazer parte do mercado de trabalho.
O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador: conhecimento e participação	MARTINS, H. H. T. S. (2001)	Leite (1996), Bresciani (1994), Bajoit e Franssen (1997), Chiesi e Martinelli (1997).	Quantitativo e qualitativo.	Jovens trabalhadores, de 18 a 25 anos, empregados na produção das indústrias metalúrgicas de Osasco.	Mesmo com identidade comum definida pela condição operária, os jovens entrevistados avaliam e interpretam de diversas maneiras as condições de trabalho e situam-se diferentemente diante das modificações feitas.

Por meio dos estudos apontados acima, percebe-se que a inserção e inclusão do jovem brasileiro no mercado de trabalho é uma questão que merece receber maior atenção, não só porque é um dever constitucional, mas porque, ao se pensar o assunto mais metodicamente, também se admitem posicionamentos sobre outras questões inerentes ao seu contexto na sociedade.

Assim, é possível orientar as ações segundo uma formulação que compreenda um sentido amplo da inserção no trabalho, uma vez que os jovens trabalhadores não devem ser tratados como mercadorias, mas como aqueles que possam assumir um papel em um digno mundo do trabalho, em que atos ilícitos, como o assédio moral, sejam evitados e, até mesmo, banidos.

3 O ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

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”.

Toda pessoa goza de prerrogativas inerentes à sua condição de indivíduo, com direitos de personalidade e de dignidade. A esfera de direitos que permeia a pessoa humana é inviolável, seja pelo Estado, seja pelos demais sujeitos de direito, que não podem violar a integridade psíquica e moral de outra pessoa (NOVELINO, 2009).

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).

3.1 Conceitos de assédio moral

O assédio moral apresenta diferentes conotações dependendo da cultura e do contexto. Segundo Corrêa e Carrieri (2005, p. 1), o “[...] assédio moral, conhecido como um fenômeno degradador das relações de trabalho, até há pouco tempo não fazia parte do discurso dos trabalhadores”. A utilização dessa expressão vem crescendo rapidamente. Com a ajuda dos sindicatos, da mídia, dos estudos e artigos científicos e do Poder Judiciário, a denominação 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, em que 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 acarretar, inclusive, perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida.

O assédio moral surge nas relações de trabalho em que o poder diretivo é utilizado de forma a denegrir a pessoa. Corroborando Leymann (1990), Moura (2012, p 2) explica que assédio moral é

[...] a deliberada degradação das condições de trabalho, por meio do estabelecimento de comunicações antiéticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, com reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura (MOURA, 2012, p. 2).

Já, para Barreto (2003), assédio moral é a exposição dos empregados a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e com a organização.

E Guedes (2008) afirma que assediar é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e desagradáveis.

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, que depende 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, em que 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, que não pode 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 (que é comportamento arbitrário do gestor direcionado a todos), agressões pontuais, imposições profissionais, situações conflituosas (são extremamente expostos, verbalizados no qual os polos do conflito estão em pé de igualdade), violência externa (e.g.: violência de um cliente contra um funcionário da organização), violência física em si e más condições de trabalho.

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. Já, no assédio, como já explicitado, não se observa uma relação simétrica entre os envolvidos, mas, sim, uma relação de dominação, em que 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, em que 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.

3.2 Elementos constitutivos do assédio moral

De acordo com Lima Filho (2009), os elementos constitutivos do assédio moral são requisitos que necessariamente terão de concorrer entre si e de forma conjunta para que se possa verificar a existência do assédio moral.

Carrasco (2006) explica que esses elementos podem ser divididos em: elementos subjetivos, constituídos pelos sujeitos ativo e passivo do assédio; elemento objetivo, integrado pela conduta típica; elemento teleológico, representado pela intencionalidade lesiva do agente agressor; e o elemento organizacional, que diz respeito ao contexto sociolaboral.

Desse modo, Ramos (2013) informa que 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;
- finalidade de exclusão da vítima no ambiente de trabalho.

A conduta abusiva é o principal elemento para se caracterizar o assédio moral. Felker (2008) explica que essa conduta seria uma manipulação consciente do psicoterror. Ramos (2013) entende a conduta abusiva como 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, que 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 a atentar contra a saúde psíquica do obreiro. De acordo com Nascimento (2004, p. 924), “[...] a principal implicação do terrorismo psicológico é a afetação da saúde mental e física da vítima, mais comumente acometida de doenças como depressão e stress, chegando, por vezes ao suicídio”.

Já sobre a continuação da conduta ofensiva no tempo, Ramos (2013) informa que essa repetição é primordial para a configuração do assédio moral, uma vez que ato isolado geralmente não caracteriza tal ato. Carrasco (2006, p. 186) entende que

[...] o relevante para a caracterização de uma conduta como assédio é que ela seja praticada de forma sistemática e incessante através de diversos atos tendentes a produzir o resultado pretendido pelo agressor, independentemente da quantidade de dias ou meses em que esses atos tenham se produzido.

No entanto, há autores que vêm entendendo que, se o comportamento do assediador for altamente grave, é possível o afastamento do elemento continuação, mas isso é exceção. A regra exige a reiteração da conduta danosa (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. Para Ramos (2013), o descontentamento no ambiente de trabalho, a falta de rendimento e a diminuição da produtividade farão o trabalhador assediado abandonar aquele emprego voluntariamente. Já, no caso de assédio moral praticado pelo próprio grupo de colegas de trabalho, o objetivo é a exclusão da pessoa indesejada, diminuindo a competição no ambiente de trabalho.

Completando o entendimento sobre a finalidade de exclusão da vítima, Saladini (2007, p. 970) afirma que:

[...] o agressor criva a vítima de críticas e censuras, vigia, cronometra, deixando-a sem saber como agir e sem compreender o que acontece. Os instrumentos utilizados de forma mais frequente são a recusa à comunicação direta, a desqualificação através de comunicação não verbal (suspiros, levantar de ombros, olhares, silêncios) e brincadeiras perversas (ironias, zombaria, sarcasmo). O indivíduo que assedia leva a pessoa a desacreditar de si; provoca o isolamento do empregado, não o convocando para reuniões, privando-o de informações, arquivando a pessoa sem lhe dar o que fazer, condutas que mais geram estresse que a mera sobrecarga física de trabalho. Também é prática usual a utilização de procedimentos vexatórios, como confiar à vítima tarefas inúteis ou humilhantes ou induzir o empregado ao erro.

Desse modo, as atitudes hostis no ambiente de trabalho são percebidas, repetidas e caracterizam parte do assédio moral.

3.3 Atitudes hostis típicas de assédio moral

Hirigoyen (2011) classifica as atitudes hostis de assédio moral em quatro categorias gerais, quais sejam:

- deterioração proposital das condições de trabalho;
- isolamento e recusa de comunicação;
- atentado contra a dignidade;
- violências verbal, física e sexual.

Assim, para melhor compreensão do assunto, Hirigoyen (2011) criou uma lista com exemplos de atitudes hostis, apresentadas no quadro 2:

QUADRO 2 – Exemplos de atitudes hostis no trabalho

ATITUDES HOSTIS NO TRABALHO
Deterioração proposital das condições de trabalho
Retirar a autonomia da vítima.
Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, etc.
Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
Causar danos em seu local de trabalho.
Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.
Induzir a vítima ao erro.
Isolamento e recusa de comunicação
Interromper a vítima constantemente.
Superiores hierárquicos ou colegas não dialogarem com a vítima.
A comunicação com ela é unicamente por escrito.
Recusar todo o contato com a vítima, mesmo o visual.
Separar a vítima dos outros.
Ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
Proibir o colega de lhe falar.
Não deixar a vítima falar com ninguém.
A direção recusa qualquer pedido de entrevista

(Continua...)

QUADRO 2: Exemplos de Atitudes Hostis no Trabalho (continuação)

ATITUDES HOSTIS NO TRABALHO
Atentado contra a dignidade
Utilizar insinuações desdenhosas para qualificar a vítima.
Fazer gestos de desprezo (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros)
Desacreditar a vítima diante de colegas, superiores ou subordinados.
Espalham rumores a seu respeito.
Atribuir-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
Zombar de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.
Criticar sua vida privada.
Zombar de sua origem ou de sua nacionalidade.
Implicar com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
Atribuir-lhe tarefas humilhantes.
Injuriar a vítima com termos obscenos ou degradantes
Violência verbal, física e sexual
Ameaçar a vítima de violência física.
Agredi-la fisicamente, mesmo que de leve.
Falar aos gritos com a vítima.
Invadir sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
Seguir pelas ruas, e espionar diante do domicílio.
Fazer estragos em seu automóvel.
Assediar ou agredir sexualmente (gestos ou propostas).
Não levar em conta problemas de saúde da vítima.

Fonte: HIRIGOYEN, 2011, adaptado pela autora da dissertação.

Soboll (2008) informa que esses comportamentos e limitações exemplificados por Hirigoyen (2006) sintetizam uma amostra das expressões mais recorrentes do assédio moral. E completa afirmando que

[...] na realidade, muitos outros comportamentos podem ser utilizados de forma mal-intencionada configurando um processo de assédio moral. Portanto, é equivocado supor que os indicadores listados por Hirigoyen são definitivos e suficientes para um adequado diagnóstico em qualquer realidade. As fases de evolução do assédio moral, que articulam os comportamentos e seus efeitos, podem também ajudar na identificação desses casos (SOBOLL, 2008, p. 8).

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 (CARRASCO, 2006, p. 184).

O autor finaliza informando que existe um rol extremamente amplo de condutas que podem ser consideradas como assédio moral dependendo da forma, do local e do objetivo com que elas são praticadas, não se podendo fazer delas uma lista fechada (CARRASCO, 2006).

3.4 Tipos de assédio moral

Nas organizações, encontram-se diferentes tipos de assédio, que ocorrem em vários níveis hierárquicos e com atores distintos.

A doutrina clássica aponta no sentido de que o assédio moral pode assumir certa diversidade na titularidade dos agressores, podendo ocorrer como prática de um superior hierárquico, o que ocorre, na maioria das vezes, mas também entre indivíduos pertencentes à mesma posição na empresa e, ainda, entre pares no ambiente organizacional. Sobre isso concordam Barreto (2003), Freitas (2001), Rezende (2006), Hirigoyen (2006) e Guedes (2008) por exemplo. O fenômeno pode ser encontrado em seis formas nas organizações: horizontal, vertical ascendente, vertical descendente, misto, estratégico e coletivo. Cada um deles será descrito a seguir.

3.4.1 Assédio moral horizontal

No assédio moral horizontal, tem-se a manifestação do fenômeno, a partir dos próprios pares da vítima, seus colegas de trabalho. Esse tipo de assédio é da mesma hierarquia, em que grupos tendem a nivelar os indivíduos demonstrando ter problemas em conviver com as diferenças, tais como as relacionadas com orientação sexual, raça, religião ou sexo.

Guedes (2008) entende que o assédio horizontal seria um tipo de perversão que pode decorrer da competitividade e, também,

[...] da preferência pessoal do chefe – porventura gozada pela vítima a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou o simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto dos colegas. Essa forma de psicoterror tanto ocorre de forma individual quanto coletiva (GUEDES, 2008, p. 40).

3.4.2 Assédio moral vertical ascendente

Trata-se do assédio moral que se caracteriza por ser exercido pelo subordinado em relação a seu superior hierárquico. Apesar de menos frequente, também ocorre e pode ser tão prejudicial ao ser humano quanto os demais tipos. Na verdade, pelos mesmos motivos pelos quais se pratica o assédio moral horizontal, pode-se verificar a ocorrência do ascendente, revelando-se que o preconceito, a discriminação e a não aceitação das diferenças pelos indivíduos não guarda relação com o grau de hierarquia dentro das organizações (GUEDES, 2008).

Hirigoyen (2011, p. 114) explica que as vítimas “[...] não sabem para onde se dirigir para se defender”. O assédio ascendente é mais difícil, pois o poder diretivo do empregador e seus gerentes é mais evidente. Contudo, “[...] não obstante a insignificância estatística do *mobbing* ascendente, a crueldade da violência praticada não é menor do que aquela verificada nos demais tipos” (GUEDES, 2008, p. 42).

3.4.3 Assédio moral vertical descendente

O assédio moral vertical descendente é aquele praticado pelo superior hierárquico contra o empregado e é tido como o tipo mais frequente, tendo sua ocorrência registrada, em sua maioria, no curso da execução do contrato de trabalho (GUEDES, 2008). Dessa forma, é possível perceber que, pela própria natureza da relação de emprego, calcada na subordinação do empregado, no poder diretivo do empregador e na hierarquia, casos de abusos podem ocorrer envolvendo o empregado e seu empregador.

Para Hirigoyen (2006), quando um superior agride um subordinado, há consequências muito mais graves à saúde dele do que quando o subordinado é agredido pelos próprios colegas de trabalho. Neste caso, a vítima se sente enganada por todos os que assistem às agressões contínuas sem interferirem, pois a chefia raramente propõe uma solução direta. “A solução proposta é, na melhor das hipóteses, uma mudança para o outro posto, sem que se pergunte se o interessado está de acordo” (HIRIGOYEN, 2006, p. 67).

3.4.4 Assédio moral misto

O assédio moral misto, segundo Hirigoyen (2011), ocorre quando o subordinado é agredido, simultaneamente, por superior e colegas, ou seja, ocorre quando uma pessoa se acha em

posição de *bode expiatório*, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, e a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho.

Nesse sentido, “[...] a pessoa passa a ser considerada responsável por tudo o que dá errado na organização. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam denunciar” (HIRIGOYEN, 2011, p. 65). Após muito tempo vivenciando essa situação, o comportamento da vítima se modifica e ela se torna rejeitada por todos. Nesse caso, tem-se o fenômeno do efeito grupal, que faz com que o grupo siga o líder, mesmo que seu comportamento seja pernicioso.

3.4.5 Assédio moral estratégico/motivado

No assédio moral estratégico, as organizações agem no sentido de levar o empregado a afastar-se de suas atividades. Daí a eficácia de métodos como o assédio moral que visam, sobretudo, à perda da identidade do indivíduo e sua anulação como pessoa (GUEDES, 2008). A principal característica desse tipo de assédio é seu caráter excludente, utilizado pela hierarquia como elemento principal na relação entre o agressor e a vítima.

De acordo com Mikos e Baracat (2011), o assédio moral estratégico, também conhecido por *bossing*, é uma ação executada pela administração da empresa contra empregados considerados incômodos. É um ato cujo objetivo é reduzir o quadro de pessoal da empresa, substituir o quadro por pessoal mais novo (e, conseqüentemente, com salários mais baixos), com vistas a aumentar a lucratividade da empresa. Por isso, é também chamado de *mobbing* estratégico.

3.4.6 Assédio moral coletivo

Assédio moral coletivo é o que se verifica contra grupo ou comunidade de trabalhadores da empresa. De acordo com Melo (2008), cada vez mais tem ocorrido a prática de assédio moral de forma coletiva, principalmente nos casos envolvendo política *motivacional* de vendas ou de produção, nas quais os empregados, que não atingem as metas determinadas, são submetidos às mais diversas situações de psicoterror. E esta submissão a *castigos e prendas* envolve práticas de fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacete com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos e dançar músicas de cunho erótico dentre outras.

Desse modo, a possibilidade de condenação por danos morais coletivos poderá vir a ser um importante e eficaz instrumento para coibir as ações dos grandes conglomerados que agredem e afrontam os direitos e interesses dos trabalhadores (MELO, 2008).

Apesar de suas variadas formas de expressão, o assédio moral traz consequências semelhantes.

3.5 Consequências do assédio moral

O clima de violência psicológica ou moral que se desenvolve com o assédio pode levar a consequências negativas variadas.

No entendimento de Hirigoyen (2006, p. 64), “[...]é a repetição das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor”. Por vezes, o indivíduo assediado busca respostas para o que lhe ocorre e somente encontra desgosto, sentimento de inferioridade, que podem culminar, inclusive, em um quadro de depressão.

No que tange à humilhação, Ades (1999) afirma que é a percepção do rebaixamento induzida por um juízo ou por comportamentos depreciados por outrem. A humilhação tem por finalidade a violação do princípio de respeito e de limite do comportamento por parte da pessoa que a realiza.

Hirigoyen (2006, p. 70) afirma que, nas organizações, tanto a violência, quanto a perseguição surgem a partir da integração do desejo de se obter ou manter poder de determinados indivíduos associado à prática de *atos perversos*.

A violência psicológica é que dá o poder ao assediador para humilhar e submeter o assediado (BARRETO, 2003; HIRIGOYEN, 2006). “Com medo, o assediado é submetido à violência moral e passa a ser incapaz de se defender adequadamente” (TROMBETTA, 2005, p. 25). Com o poder, o assediador detém o controle, impõe as suas vontades e submete o outro às suas ordens. Quando o assediado discorda do que o assediador diz ou faz, este começa a agir com arrogância e imposição e é capaz de usar qualquer meio para obter os seus fins.

Amoretti (1992) descreve dois grupos de violência. O primeiro é caracterizado pelo caráter explícito, no qual o sujeito e o objeto são identificados, como é o caso da violência divulgada

pela mídia. O segundo grupo caracteriza-se pela não identificação do sujeito. Trata-se de uma violência *velada* e *mascarada* nos processos sociais. Assim, *uma face oculta* percorre as relações humanas, tirando o sentido que a vítima escolheu para viver, pensar ou agir e, conseqüentemente, promove uma banalização da violência sofrida. Dessa forma, uma compreensão da violência no âmbito organizacional deve passar, necessariamente, pela identificação das suas diferentes faces, incluindo, nesse contexto, o assédio moral.

No entendimento de Caixeta (2010), o assédio moral no trabalho tem por objetivo a degradação das condições de trabalho, suscetível de colocar em perigo os direitos ou a dignidade do trabalhador, alterando sua saúde física ou mental, ou mesmo comprometendo seu futuro profissional.

Com relação ao poder, Corrêa e Carrieri (2007, p. 23) mencionam que o assédio moral é mais comum em ocasiões de uso do poder e

[...] visa atingir a autoestima, segurança ou imagem do indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência. Tais abusos podem ocasionar danos à sua personalidade, dignidade, ou integridade física ou psíquica, desestabilizando-o perante os colegas e a organização, e colocando em risco seu próprio emprego e sua ascensão profissional. (CORRÊA E CARRIERI, 2007, p. 23)

Desse modo, nas organizações, o assédio moral, geralmente, surge e se propaga pelo fato de as vítimas não quererem formalizar a denúncia e encararem o ocorrido de maneira superficial, deixando passarem as insinuações. Diante desse comportamento das vítimas, os ataques multiplicam-se, e a pessoa é, normalmente, colocada em estado de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes por longo período.

3.6 Assédio sexual

O assédio sexual é também uma forma de violência psicológica, assim como o assédio moral. Por seu intermédio, a vítima é perseguida no ambiente de trabalho, ou mesmo, fora dele, com uma série de investidas de conotação sexual. Por outras palavras, ela recebe, repetidamente e sem seu consentimento, galanteios, olhares libidinosos e propostas de casamento entre outros. Ela pode chegar, inclusive, a ser tocada. O assédio sexual no trabalho pode se configurar sob a

ameaça de represália como a remoção, o preterimento em lista de promoção, ou mesmo, a demissão do emprego.

O Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940) prevê o crime de assédio sexual em seu artigo 216-A.

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (CPB, 1940)

O assédio sexual apresenta duas espécies, quais sejam: assédio sexual por chantagem e o assédio sexual por intimidação.

De acordo com Barros (1998), o assédio sexual por chantagem traduz exigência formada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de trabalho. Já o assédio sexual por intimidação é o mais genérico e caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, uma solicitação sexual ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho.

É importante salientar que o sujeito ativo precisa ocupar posição hierárquica superior no ambiente de trabalho, ou que seja detentor de condições que prejudiquem o assediado nas suas funções ou na possibilidade de perder o emprego. O elemento ativo abusa de sua condição superior para conseguir vantagem sexual em detrimento do assediado. Conseqüentemente, o sujeito passivo pode ser um homem ou uma mulher, empregado ou funcionário público, assediado no trabalho ou em razão dele por sujeito com condição superior de mando, vendo ameaçados seu emprego, seus benefícios e sua liberdade sexual (SANTOS, 2002).

Santos (2002) também informa que a caracterização do assédio sexual pode se dar via comentários sexuais, tais como piadas, insinuações, propostas de atividades sexuais de qualquer espécie, tais como convites íntimos, passeios a lugares ermos, elogios ostensivos, ou com aproximações inoportunas, exibição de fotos, filmes sugerindo atividades sexuais, carícias ou, até mesmo, o que é mais grave, com ameaças. Entretanto, todas essas atitudes precisam ter a intenção de conseguir vantagem sexual, pois, caso isso não ocorra, não existirá assédio sexual.

No que tange à vítima, tal qual o assédio moral, as consequências do assédio sexual podem ser sequelas físicas e psicológicas em face da ofensa sofrida, que atinge sua liberdade sexual e sua dignidade como pessoa, atingindo também seu rendimento laboral.

As pesquisas sobre o tema vêm ganhando vulto no País, na tentativa de desnudar os aspectos mencionados anteriormente, como se pode observar na sessão seguinte.

3.7 Pesquisas recentes sobre o assédio moral no Brasil

Atualmente, pesquisadores das mais diversas áreas estudam o fenômeno do assédio moral, o que demonstra a importância do assunto e sua relevância para as relações de trabalho observadas em vários campos do saber.

Para demonstrar a importância com que os autores estão tratando o tema, também foi realizada pesquisa na base de artigos *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), na qual se buscou por trabalhos científicos sobre assédio moral nos últimos anos. Na busca, a expressão *assédio moral* retornou 30 artigos. Estão apresentados os 15 mais recentes, no quadro 3, com seus pontos mais importantes sobre o assédio moral nas organizações e a abordagem usada por seus pesquisadores.

QUADRO 3 – Pesquisas recentes sobre assédio moral no Brasil

Título	Autor	Principais referências	Metodologia	Sujeitos da pesquisa	Principais conclusões
Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution.	GUIMARAES, C. A.; CANÇADO, V.; LIMA, R. J. C. (2016)	Leymann (1996), Freitas, Heloani e Barreto (2011), Hirigoyen (2010).	Estudo de caso, de natureza descritiva e qualitativa.	1 servidor assediado.	Para a organização, as ocorrências geraram degradação do ambiente de trabalho, desmotivação e cisão da equipe, bem como declínio do rendimento e outras perdas financeiras
Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades.	VALADÃO JÚNIOR, V. M.; MENDONÇA, J. M. B. (2015)	Heloani (2004), Freitas, (2007)	Estudo de caso.	Sentenças e processos procedentes na Justiça do Trabalho.	As contradições e equívocos sobre o tema preocupam, e os alibis naturalizados tentam levar a problemática para a margem, utilizando o tom de “brincadeira” e eufemismos.

(continua...)

QUADRO 3 – Pesquisas recentes sobre assédio moral no Brasil (continuação...)

Título	Autor	Principais referências	Metodologia	Sujeitos da pesquisa	Principais conclusões
O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária.	NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. (2015)	Leymann (1990;1996), Einarsen <i>et al</i> (2003; 2005)	Descritiva e estudo de caso, com abordagem quantitativa e qualitativa	Servidores da universidade.	A universidade deve criar e desenvolver medidas de prevenção e combate ao assédio moral, visto que as ações atuais têm sido ineficazes.
“Quem mais veste Prada?” Psicopatas Corporativos e Assédio Moral no Trabalho.	MEDEIROS, C. R. O.; VALADÃO JÚNIOR, V. M.; POSSAS, M. C (2015)	Freitas (2007), Correa; Carrieri (2007), Heloani (2004).	Abordagem qualitativa, utilizando a técnica de análise fílmica.	Filme “O diabo veste Prada”	Apontaram-se as aproximações entre o conhecimento gerado sobre o contexto de atuação do psicopata corporativo e sua representação no cinema.
O constructo assédio moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários	PAIXÃO, R. B.; MELO, D. R. A.; SILVA, J. C. S.; NÉRIS, J. S. (2014)	Leymann (1996), Poilpot e Rocaboy (2003), Hirigoyen (2002)	Qualitativa, usando o Discurso do Sujeito Coletivo (DSC)	42 docentes universitários	O aprofundamento do entendimento do assédio moral na relação aluno-professor é relevante, pois contribui para uma maior consciência e reflexão sobre comportamentos destrutivos que não são mais aceitáveis no estágio evolutivo da sociedade moderna.
Assédio moral nas Instituições de Ensino Superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência.	RODRIGUES, M.; FREITAS, M. E. (2014)	Heloani (2008), Leymann (1996), Hirigoyen (2002)	Qualitativa	Professores do curso de Administração.	O assédio moral é motivado, tanto por questões de ordem pessoal, quanto organizacionais, tendo como elementos deflagradores o posicionamento das IES privadas no cenário competitivo em que estão inseridas e a fragilidade ou inexistência de normas e processos referentes à prevenção e ao tratamento do problema.
Reflexões sobre assédio moral: um estudo à luz da Organização Pessoense com maior incidência em ações trabalhistas entre 2008 e 2012.	LIMA, B. A. A. C.; BISPO, A. C. K. A.; GONÇALVES, H. S.; COELHO, K. S. (2014)	Corrêa e Carrieri (2007), Freitas, Heloani e Barreto (2011)	Qualitativa.	8 ações trabalhistas relacionadas ao assédio moral na instância de 1º grau do Estado da Paraíba.	Dados obtidos revelaram a importância da jornada extraordinária sob a ocorrência do assédio moral, uma vez que a variável - <i>pedido de hora extra</i> - fundamenta as lesões físicas e psíquicas nos colaboradores organizacionais.
Assédio moral em universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência.	NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. (2013)	Einarsen (2005), Leymann (1990;1996),	Descritiva, estudo de caso, com uma abordagem qualitativa.	4.865 servidores (2.057 docentes e 2.808 técnico-administrativos).	Os resultados revelaram que 66,2% das vítimas comentaram a violência para seus colegas de trabalho com intuito de desabafo e orientação. Contudo, 64,9% não formalizaram as denúncias, pois afirmaram que não ajudará a resolver a situação.

(continua...)

QUADRO 3 – Pesquisas recentes sobre assédio moral no Brasil (continuação...)

Título	Autor	Principais referências	Metodologia	Sujeitos da pesquisa	Principais conclusões
Assédio moral no trabalho: um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenômeno em empresas do norte do Paraná	TEIXEIRA, R. F.; REIS, M. C. D.; SANTOS, L. M. L. D. (2013)	Heloani (2004), Barreto (2004), Freitas (2007).	Descritiva de natureza qualitativa.	Cinco grandes empresas que receberam nos últimos anos prêmios direcionados às suas políticas de gestão de pessoas.	Demonstraram que as organizações têm mecanismos efetivos para cuidar das relações entre os colaboradores no ambiente de trabalho, o que no entender delas previne o assédio moral. No entanto, percebeu-se que ainda não existem políticas específicas para combater o fenômeno em questão.
Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior.	PINTO, R. A. B.; PAULA, A. P. P. (2013)	Hirigoyen (2003), Freitas, Heloani e Barreto (2008).	Qualitativa.	Atuais e ex-empresários juniores.	Os tipos de violência relatados são, na maioria dos casos, naturalizados pelas próprias vítimas e pelo corpo social em decorrência de uma práxis tida como necessária para a incorporação do sujeito.
Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral.	PAIXÃO, R. B.; MELO, D. R. A.; SILVA, J. C. S.; CERQUINHO, K. G. (2013)	Heloani (2004), Freitas (2007).	Quantitativa e qualitativa.	51 professores universitários	Verificaram-se possibilidades de ação que apontam a discussão institucional como meio de suporte à vítima e como alicerce para ações preventivas que influenciam positivamente esse tipo de assédio, e mesmo a disputa judicial como última instância para a solução do problema.
“Quero matar meu chefe”: retaliação e ações de assédio moral.	MACHADO, D. Q.; IPIRANGA, A. S. R.; MATOS, F. R. N. (2013)	Guedes (2003), Einarsen e Skogstad (1996), Barreto (2003), Silva (2005), Soboll (2008).	Qualitativa.	Filme “Quero matar meu chefe”	A percepção dos problemas gerados pelas diversas práticas de assédio moral, evidenciados pelas teorias apresentadas e ressaltados ao longo do filme, aponta para a importância do apoio das gerências organizacionais como mediadores de tais conflitos.
Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual.	CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R. (2013).	Dejours (2008), Molinier (2004), Hirigoyen (2005), Freitas, Heloani e Barreto (2008).	Qualitativa.	Trabalhadores masculinos homossexuais.	Representa uma reflexão final acerca da possibilidade de ir além do conceito de assédio moral, aprofundando o conceito de violência simbólica e introduzindo a violência no espaço social e de produção de subjetividade contemporânea.

(continua...)

QUADRO 3 – Pesquisas recentes sobre assédio moral no Brasil (continuação...)

Título	Autor	Principais referências	Metodologia	Sujeitos da pesquisa	Principais conclusões
Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório no município de Fortaleza – Ceará.	BENEVIDES, S. D.; MATOS, F. R. N.; FIGUEIREDO, N. C.; LOPES, K. L. A (2012)	Hirigoyen (2009), Freitas (2011).	Pesquisa exploratória com a utilização de dados secundários.	Banco de dados de queixas registradas pelas vítimas na Delegacia Regional do Trabalho, no período de janeiro de 2008 a dezembro de 2009	Há discriminação em várias áreas, gerando, muitas vezes, comportamentos indesejáveis e condutas abusivas, degradando o clima de trabalho e reduzindo a produtividade.
Estruturação intersubjetiva do assédio moral: um estudo do contexto das organizações bancárias.	ANDRADE, J. A.; TITO, F. R. C. (2012)	Dejours (1996), Freitas (2007), Hirigoyen (2001).	Estudo de caso interpretativo.	Organizações bancárias brasileiras.	A transparência e a tomada de medidas de responsabilização do assédio moral foram intersubjetivamente estruturadas no contexto brasileiro, ao longo dos últimos anos, contribuindo para a sua institucionalização.

Fonte: Scientific Periodicals Eletronic Library – SPELL

Assim sendo, percebe-se que os estudos realizados sobre assédio moral no Brasil são marcados por achados nem sempre positivos nos diversos níveis de análise - organizacional, individual, social - dadas as formas e os motivos pelos quais o assédio ocorre. Predominam pesquisas de cunho qualitativo. Por outro lado, eles adotam um tom de denúncia e revelam uma face obscura e, até mesmo, repugnante das organizações que merece ser desnudada.

4 METODOLOGIA

No presente capítulo, será descrita a metodologia utilizada na pesquisa, sobretudo quanto a forma de abordagem, os fins, os meios, a unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, as técnicas de coleta de dados e as de análise de dados escolhidos para alcançar os objetivos propostos.

Na ciência, a metodologia é constituída de instrumentos básicos que se dispõem em sistemas e traçam, de modo ordenado, a forma de proceder do cientista para alcançar seu objetivo ao longo do percurso (COLLINS e HUSSEY, 2005).

Para realizar a pesquisa proposta, utilizou-se a abordagem qualitativa, o que possibilita maior interação do pesquisador com o objeto de estudo, além de lhe facultar a interpretação do fenômeno, tendo como contribuição o olhar do pesquisador. Para tanto, leva-se em conta que a sociedade atual assumiu proporções tais decorrentes, inclusive, da revolução tecnológica, experimentada nas três últimas décadas do século XX, sugerindo que a interação dos indivíduos aconteça de forma mais intensa com as organizações, seja na condição de empregados, consumidores, empregadores, usuários de serviços públicos ou pesquisadores.

Richardson *et al.* (1999, p. 90) definem a pesquisa qualitativa como a “[...] tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos”.

Flick (2008, p. 9) destaca que “[...] os pesquisadores qualitativos estão interessados em ter acesso as experiências, interações e documentos em seu contexto natural”, logo, os pesquisadores são uma parte importante do processo de construção da pesquisa qualitativa, que se baseia no texto e na escrita, o que leva à interpretação dos resultados.

Já, para Denzin e Lincoln (2007), a pesquisa qualitativa é, em si mesma, um campo de investigação, pois atravessa disciplinas, campos e temas. Assim, esse método será aqui desenvolvido, servindo-se de conceitos nos campos da administração e do direito.

Além disso, a abordagem qualitativa possibilita ao pesquisador, além do contato material e profundo com o objeto de pesquisa, adequar o conteúdo teórico ao problema, sem deixar de lado suas experiências próprias. De fato, esse método pode ser entendido como um processo

interativo, influenciado, de certa forma, pelas vivências do pesquisador e dos sujeitos pesquisados, levando-se em conta questões de gênero, classe e raça entre outros.

Diante do exposto, resta claro que a pesquisa qualitativa se mostra adequada ao estudo, que visa oferecer contribuição ao universo do conhecimento acerca do fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho que, por sua vez, se incluem no campo das organizações.

Quanto aos fins, o processo metodológico da pesquisa foi de natureza descritiva, já que a pesquisa objetiva analisar como é percebido o assédio moral de jovens trabalhadores pelos profissionais da Associação X, sendo, portanto, sua descrição o ponto de partida.

Para Triviños (1987, p. 110), “[...] o estudo descritivo pretende descrever ‘com exatidão’ os fatos e fenômenos de determinada realidade”, de modo que o estudo descritivo é utilizado quando a intenção do pesquisador é conhecer determinada comunidade, suas características, seus valores e problemas relacionados à cultura.

A pesquisa teve ainda o objetivo de conhecer as diversas situações que ocorrem na vida social, política e econômica desses jovens trabalhadores na percepção dos profissionais da Associação X, tendo em vista os objetivos específicos delineados, enfim, em todos os aspectos do comportamento humano que se possa tangenciar por meio de pesquisa dessa natureza. Nesse contexto, o indivíduo pode ser tomado isoladamente ou em grupos e comunidades mais complexas. Segundo Cerro e Bervian (2002, p. 66), “[...] a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los”.

Quanto aos meios, foi um estudo de caso, já que foram feitas entrevistas com profissionais da Associação X buscando uma análise aprofundada da percepção do fenômeno, no sentido de descrever e analisar o assédio moral, observando-se a bibliografia sobre o tema. Consoante às ideias de Vergara (2006), o estudo de caso é restrito a uma ou a poucas unidades e tem caráter de profundidade e detalhamento. Note-se que os jovens alunos da Associação X são um caso particular de trabalhadores nessa faixa etária, pois se encontram em situação de vulnerabilidade de variadas ordens e recebem um treinamento profissionalizante que visa inseri-los e inclui-los no mercado de trabalho.

4.1 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa

De acordo com Godoy (2006), após o estabelecimento do caso a ser estudado, torna-se importante definir a unidade de análise, ou seja, estabelecer as fronteiras de interesse do pesquisador. Ao pesquisador caberá decidir quem, onde, quando, como e o que observar. Assim,

ao tomar essas decisões, o pesquisador vai identificando e decidindo em quais ambientes o estudo será realizado, quando os dados serão coletados, qual o tempo estimado para coleta, quais atores serão envolvidos e quais situações chaves e incidentes críticos fazem parte do caso (GODOY, 2006, p. 128).

No caso deste estudo, a unidade de análise foi a Associação X, que é uma organização sem fins lucrativos que atua na capacitação profissional para inclusão de jovens no mercado de trabalho brasileiro, focalizando o polo de Belo Horizonte (MG). A organização pediu a sua não identificação, por isso ela foi nomeada Associação X.

A pesquisa inicialmente tinha como objetivo entrevistar os jovens trabalhadores da Associação X, mas a organização vetou a pesquisa em virtude da delicadeza do assunto e de aspectos referentes à situação de vulnerabilidade aos quais eles se encontram submetidos. Assim, abriu-se a possibilidade de obter tais informações por meio dos profissionais da Associação X. Essa decisão foi acatada, tendo em vista os objetivos da pesquisa.

Dessa forma, os sujeitos da pesquisa foram 21 profissionais da Associação X, sendo 14 instrutores, três analistas de acompanhamento, um assistente social, um psicólogo e dois coordenadores. A presente instituição foi selecionada por acessibilidade e intencionalidade, uma vez que esta pesquisa faz parte do projeto *Comportamento Organizacional: um estudo multitemático com jovens trabalhadores*, financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, CnPQ, sob coordenação da Profa Dra Kely César Martins de Paiva.

O número de 21 sujeitos que foram entrevistados baseou-se no atingimento do ponto de saturação da coleta de dados. Ademais, não existem instrumentos matemáticos ou lógicos de delimitação prévia do ponto de saturação e, por consequência, do número de observações requerido, especialmente na pesquisa qualitativa. Também não há como afirmar com certeza absoluta quando o ponto de saturação será atingido em um número praticável de observações (MORSE *et al.*, 2002).

Quanto aos profissionais da Associação X, os instrutores são responsáveis pelas aulas teóricas de capacitação e reciclagem dos jovens. Os analistas de acompanhamento são os responsáveis por fazerem a intermediação entre as organizações parceiras e o jovem trabalhador, fiscalizando e orientando seus direitos e deveres. O assistente social faz o acompanhamento dos jovens nos âmbitos familiar, social e escolar. O psicólogo atende jovens que necessitam de algum acompanhamento psicológico, não necessariamente envolvendo questões profissionais. Por fim, os coordenadores são os responsáveis pela administração da Associação X. Desse modo, trata-se de profissionais que convivem diretamente com os jovens em seu cotidiano e que findam por adentrar situações do seu cotidiano de trabalho com certa profundidade.

A Associação X é uma organização sem fins lucrativos que atua na capacitação profissional para inclusão de jovens no mercado de trabalho. Tem como objetivo a transformação social, pois capacita, prepara e encaminha, para o mercado de trabalho jovens em vulnerabilidade social, em diversas regiões do País, por meio de sua inserção em programas de aprendizagem de acordo com a Lei n. 10.097/00 (BRASIL, 2000). E seu atendimento, gratuito, é destinado aos jovens entre 14 e 24 anos, suas famílias e a comunidade, em situação de vulnerabilidade e risco pessoal e/ou social, matriculados ou concluintes da rede pública de ensino, inclusive, portadores de deficiência física.

Quanto à aprendizagem, os jovens recebem orientações das áreas educacional e de acompanhamento, que são responsáveis pela capacitação e monitoramento da aprendizagem teórica e comportamental dos jovens, além de áreas de relacionamento e apoio aos gestores das empresas parceiras. Os pais também acompanham o desenvolvimento dos jovens, em reuniões periódicas, desenvolvidas e organizadas por um departamento de desenvolvimento social.

4.2 Técnica de coleta de dados

Entre as diversas ferramentas disponíveis para a coleta de dados, optou-se por aquela que melhor se adaptasse às características da pesquisa e ao objeto em análise, conforme recomenda Bardin (2000). Para tal, o instrumento utilizado foi a entrevista com roteiro semiestruturado (APÊNDICE A).

O roteiro das entrevistas foi dividido em duas partes. A primeira parte teve o intuito de coletar informações socioeconômicas dos entrevistados e constou dos seguintes itens:

- informações sobre o entrevistado: sexo, idade, estado civil, escolaridade;
- informações sobre o trabalho em si: local, tempo de trabalho na organização, cargo e função, salário, dias e jornadas de trabalho;
- informações sobre a família do entrevistado: renda mensal total da família, profissão dos pais, contribuição para as despesas da casa;

Já a segunda parte focou o assédio moral em si, com perguntas diretas e objetivas, abordando conteúdos explícita e implicitamente. Foi dividido nos seguintes itens:

- sobre o ambiente de trabalho dos jovens: como são percebidas, de modo geral, as condições de trabalho, as relações com colegas e com chefia, as situações de desrespeito ou ofensa, os conflitos e os constrangimentos;
- compreensão sobre o Assédio Moral: conhecimento prévio dos profissionais acerca do assunto, significado pessoal, exemplos;
- assédio moral de jovens no trabalho: vivência do assédio e descrição da situação, tempo de duração, busca de apoio, informe à organização e posição da mesma, razões do assédio, observação de experiências de assédio em terceiros, estratégias de defesa;
- extensão e prevenção do assédio moral: consequências pessoais para os jovens advindos de assédio na vida pessoal e profissional, consequências em terceiros, estratégias de enfrentamento, sugestões para extinção do fenômeno, consciência e ação da organização.

A Associação X pediu o envio prévio do roteiro de entrevistas e, só após a sua análise, autorizou as entrevistas.

Após a assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B), como reza a Resolução n. 466/2012 (CNS, 2012), sobre pesquisas com seres humanos, as entrevistas foram iniciadas, gravadas, transcritas e analisadas à luz da técnica de análise de conteúdo. Foi desenvolvida uma codificação para cada entrevistado, com vistas à preservação do sigilo. Em função da necessidade de fidedignidade com a fonte, a transcrição do texto referente à entrevista incluiu todas as palavras faladas e todas as transcrições foram

reconferidas com a gravação original. Portanto, o que foi falado na entrevista compôs os dados que foram organizados, interpretados e analisados.

O objetivo da entrevista foi aprofundar o delineamento das percepções dos jovens trabalhadores diante das situações que afetam sua saúde, especificamente no que tange ao assédio moral. Daí a opção pela técnica de análise de conteúdo, a partir de um discurso qualitativo, tendo como preocupação a fidedignidade e a validade (BAUER e GASKELL, 2005).

4.3 Técnica de análise dos dados

Os dados das entrevistas foram submetidos à análise de conteúdo, segundo a metodologia preconizada por Bardin (2000), compreendendo-se como análise de conteúdo o conjunto de técnicas de análise da comunicação que visa obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, os significados dessas mensagens (BARDIN, 2000).

A análise de conteúdo apresenta duas funções que, na prática, podem ou não se dissociar: a função *heurística*, já que enriquece a tentativa exploratória e aumenta a propensão à descoberta; e a função de *administração de prova*, tendo em vista que hipóteses sob a forma de questões ou afirmações provisórias que serviram de diretrizes iniciais são sistematicamente verificadas no sentido de uma confirmação, ou não (MELO *et al.*, 2007).

É importante esclarecer que a análise de conteúdo não se concretiza de acordo com a melhor técnica apenas com a descrição das operações, bastando ainda reconhecer quais seriam as categorias de análise do estudo segundo Bardin (2000). Assim sendo, foi utilizada a categorização temática para análise do estudo, por meio da qual se pretendeu verificar faces do assédio moral, conforme características apresentadas no referencial teórico, principalmente no que tange a elementos constitutivos, atitudes hostis, tipos e consequências do assédio moral percebidos pelos profissionais da Associação X no cotidiano e nos relatos de jovens trabalhadores com os quais convivem diariamente.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo destina-se à apresentação e análise dos dados da presente pesquisa e se divide em duas partes: na primeira parte, apresenta-se o perfil socioeconômico dos profissionais da Associação X entrevistados e, na segunda, a descrição e análise dos dados relativos ao assédio moral dos jovens a que eles assistem.

5.1 Perfil socioeconômicos dos entrevistados

Em relação ao perfil dos entrevistados, 17 são do sexo feminino (80,95%) e quatro são do sexo masculino (18,05%). Quanto a idade: seis respondentes têm entre 21 e 30 anos (28,57%), sete têm entre 31 e 40 anos (33,33%), quatro têm entre 41 e 50 (19,05%) e quatro não responderam (19,05%). A respeito do estado civil: 11 são solteiros (52,38%), nove são casados (42,85) e um é divorciado/separado (4,77%). Em relação à cor de pele: nove se descreveram brancos (42,85%), três se descreveram negros (14,30%), quatro se descreveram morenos (19,05%) e cinco se descreveram pardos (23,80%).

No que diz respeito a escolaridade: 12 têm pós-graduação completa (57,15%), cinco têm graduação incompleta (23,80%) e quatro têm graduação completa (19,05%). Já, em relação ao local de residência: 17 moram em Belo Horizonte (80,96%), um mora em Betim (4,76%), um mora em Contagem (4,76%) e um mora em Vespasiano (4,76%). No que tange à renda familiar: um tem renda de dois a três a 3 salários mínimos (4,76%), cinco têm renda de três a quatro salários mínimos (23,80%), dois têm renda de quatro a cinco salários mínimos (9,52%), sete têm renda de cinco a sete salários mínimos (33,33%), três têm renda de sete a 10 salários mínimos (14,30%), dois têm renda de 10 a 20 salários mínimos (9,52%) e um tem renda acima de 20 salários mínimos (4,76%).

Quanto ao tempo de trabalho na Associação X: um trabalha de seis meses a um ano (4,76%), um trabalha de 1,1 a dois anos (4,76%), seis trabalham de 2,1 a três anos (28,57%), 10 trabalham de 3,1 a cinco anos (47,61%) e três trabalham mais de 5,1 anos (14,30%). Quanto ao cargo que ocupam atualmente: três são analistas de acompanhamento (14,30%), dois são coordenadores (9,52%), 14 são instrutores (66,66%), um é psicólogo (4,76%) e um é assistente social (4,76%). Por fim, em relação a jornada diária de trabalho: oito trabalham seis horas por dia (38,11%) e 13 trabalham oito horas (61,89%).

A tabela 1 sintetiza os dados socioeconômicos da amostra pesquisada, estando destacados em negrito aqueles que compõem a maioria dos entrevistados.

TABELA 1 – Perfil socioeconômico dos entrevistados

Dados pessoais	Categorias	Número de Respondentes	% de Respondentes
Sexo	Feminino	17	80,95
	Masculino	4	19,05
Idade	Entre 20 e 30 anos	6	28,5
	Entre 31 e 40 anos	7	33,33
	Entre 41 e 50 anos	4	19,05
	Não respondeu	4	19,05
Estado civil	Solteiro(a)	11	52,38
	Casado(a)	9	42,85
	União Estável	0	0,0
	Viúvo(a)	0	0,0
	Divorciado(a)/ Separado(a)	1	4,77
	Outro	0	0,0
Escolaridade	Ensino superior incompleto	0	0,0
	Ensino superior incompleto	4	19,05
	Pós-graduação incompleta	5	23,80
	Pós-graduação completa	12	57,15
Cidade onde mora	Belo Horizonte/MG	17	80,96
	Betim/MG	1	4,76
	Contagem/MG	1	4,76
	Vespasiano/MG	1	4,76
	Não respondeu	1	4,76
Cor de pele	Branca	9	42,85
	Negra	3	14,30
	Morena	4	19,05
	Parda	5	23,80
	Amarela (oriental)	0	0,0
Tempo de trabalho na Associação X	Menos de 6 meses	0	0,0
	De 6 meses a 1 ano	1	4,76
	De 1,1 a 2 anos	1	4,76
	De 2,1 a 3 anos	6	28,57
	De 3,1 a 5 anos	10	47,61
	Mais de 5,1 anos	3	14,30
Cargo atual	Analista de acompanhamento	3	14,30
	Coordenador(a)	2	9,52
	Instrutor(a)	14	66,66
	Psicólogo(a)	1	4,76
	Assistente social	1	4,76

(continua...)

TABELA 1 – Perfil socioeconômico dos entrevistados (continuação)

Tempo de atuação no cargo atual	Menos de 6 meses	0	0,0
	De 6 meses a 1 ano	2	9,52
	De 1,1 ano a 2 anos	2	9,52
	De 2,1 a 3 anos	7	33,33
	De 3,1 a 5 anos	8	38,11
	Mais de 5,1 anos	2	9,52
Renda familiar	Até 1 salário mínimo (SM)	0	0,0
	De 1 SM a 2 SM	0	0,0
	De 2 SM a 3 SM	1	4,76
	De 3 SM a 4 SM	5	23,80
	De 4 SM a 5 SM	2	9,52
	De 5 SM a 7 SM	7	33,33
	De 7 SM a 10 SM	3	14,30
	De 10 SM a 20 SM	2	9,52
	Acima de 20 SM	1	4,76
Jornada diária de trabalho	6 horas	8	38,11
	8 horas	13	61,89

Fonte: Dados da pesquisa.

5.2 Descrição e análise dos resultados

Esta seção se divide em quatro partes, sendo elas: relação dos entrevistados com os jovens trabalhadores e seu cotidiano de trabalho, compreensão sobre assédio moral, assédio moral de jovens no trabalho e extensão e prevenção do assédio moral.

Quanto à relação dos entrevistados com os jovens trabalhadores e seu cotidiano de trabalho, perguntou-se como ocorria o contato dos profissionais com os jovens, como é a relação dos jovens com o ambiente de trabalho, com a chefia e com os colegas de trabalho. As respostas estão sintetizadas na tabela 2.

TABELA 2 – Relação com os jovens trabalhadores e seu cotidiano de trabalho

Pergunta	Respostas dos entrevistados	Frequência nas entrevistas	Total
Contato com os jovens trabalhadores	Diariamente	E3, E6, E12, E14	4
	Duas vezes por semana	E2, E7, E11, E13, E15	5
	Semanalmente	E1, E4	2
	Preparação para inserção no mercado de trabalho	E5, E8, E9	3
	Por demanda do instrutor	E19, E20, E21	3
	Por demanda do jovem aprendiz, da sua família ou da organização parceira	E10, E16, E17, E18	4
Relação dos jovens com o ambiente de trabalho	Gratidão e oportunidade	E1, E11	2
	Motivados, gostam do trabalho e/ou da organização.	E2, E10, E12, E13, E15, E16, E18, E19	8
	Não gostam do trabalho e/ou da organização, veem como passatempo, reclamam, criticam.	E3, E4, e14	3
Relação dos jovens com a chefia e com os colegas de trabalho	Visto de forma positiva, tendo bom relacionamento	E1, E3, E10, E14, E15, E18	6
	Se sentem maravilhados e satisfeitos	E2, E6	2
	Sentem dificuldade de adaptação e/ou se sentem excluídos	E11, E13, E16,	3
	Gestor é chato, ausente, autoritário ou agressivo	E5, E7	2

Fonte: Dados da pesquisa.

Nas entrevistas percebeu-se que o contato dos jovens com os profissionais da Associação X depende do cargo que estes exercem.

No caso dos entrevistados instrutores, notaram-se duas formas de contato. A primeira é um contato mais frequente, variando entre diariamente e uma vez por semana. Esse contato ocorre, normalmente, em sala de aula.

É, em média duas vezes na semana, com a mesma turma, né. (E13)

[...] o contato acontece semanalmente, uma ou duas vezes na semana. (E2)

[...] normalmente ele tem contato com o jovem um ou dois dias na semana, tem turma que a agente fala que repete. (E7)

É... semanalmente, né, dependendo das turmas. Atualmente eu tenho duas turmas, então esse encontro pode acontecer uma ou até duas vezes por semana, mas toda semana... (E4)

A gente fica um ano e quatro meses com o jovem, apesar de ver uma vez por semana, a gente acaba realmente mantendo um contato mais próximo. (E1)

É praticamente diariamente em todos os... né? 6 horas de trabalho mesmo que é o dia de treinamento então no mês só dois... É dois dias no mês que eu não tenho contato com eles. (E3)

Bom, meu contato com eles é, né? Diário né? Eu tenho turmas todos os dias. (E12)

Já a segunda forma de contato se refere aos instrutores que só interagem com os jovens quando da preparação deles para inserção na Associação X e no mercado de trabalho.

[...] eu tenho o contato com ele mais inicial, quando ele não está trabalhando. Eu sou instrutora do programa que é chamado de “Formação para o Mundo do Trabalho”, aonde que ele não tem um emprego, então nós fazemos toda uma preparação pra encaminhamento do jovem pro mercado de trabalho.(E9)

[...] ...eu sou instrutora que lida com jovem que não trabalha ainda. É, eu sou do curso “Formação para o Mundo do Trabalho”, é quando o jovem, ele não tá trabalhando, ele busca o a associação pra se preparar, então ele não tem vínculo com a empresa ainda. (E8)

Então, é algo mais inicial, eu fico com essa parte do jovem antes dele ser inserido dentro de uma empresa, então esse é o primeiro contato que a gente tem. (E5)

Quanto aos analistas de acompanhamento, psicólogo, assistente social e coordenadores, o contato ocorre por demanda dos instrutores, do jovem trabalhador ou de sua família, e da organização em que eles trabalham.

[...] quando ele nos procura ou quando a empresa solicita que a gente faça um contato com esse jovem por algum, alguma determinada demanda... a gente solicita esse jovem que venha até nós. (E17)

[...] eu atuo mais na realidade da família do jovem. Então, quando tem algum problema envolvendo a família, eles acionam, né? Para que eu possa fazer alguma intervenção, alguma visita, chamar os pais para atendimento. (E18)

O atendimento, às vezes atendendo uma demanda do instrutor, que percebe também alguma situação e pede pra fazer né? Um atendimento também. (E19)

Meus contatos com o jovem... ele se dá depois de uma análise do instrutor [...] O instrutor passa a informação primeiro, do que ele detectou em sala, de algum relato ou de um... o próprio comportamento diferenciado em sala, e troca essa informação comigo. É... de acordo com o que a gente analisa, da fala que o jovem trouxe, com a emoção que o instrutor também trouxe ali naquele momento, a gente chama o jovem pra conversar.(E21)

No que tange à relação dos jovens com o ambiente de trabalho, percebeu-se, pelos relatos dos entrevistados, que a maioria deles gosta do trabalho e da organização e se sentem motivados no trabalho.

Mas é... nas oportunidades que eu tive de estar com os jovens, eles se apresentam motivados, né? Pelo trabalho... na maioria das vezes. (E18)

Sim, normalmente se sentem bem na empresa onde eles estão. (E10)

Reporta, assim, de forma positiva, eles tem um ambiente que é... é bastante receptivo pra formação deles, e até possível perceber isso porque quando a gente realiza a visita nas empresas a gente conhece os espaços né? Onde eles realizam as atividades. (E16)

Então assim, eles gostam de trabalhar, quando eles têm problemas, pelo fato deles gostarem, eles comentam mesmo porque eles veem que tem alguma coisa que não, não pra eles, não tá dando. (E12)

Esse sentimento de motivação pode aflorar pelo fato de que, nos dias de hoje, conseguir uma inserção no mercado de trabalho não é tarefa das mais fáceis. De acordo com Pereira e Pinto (2004), com um mercado de trabalho extremamente competitivo e não muito acolhedor quanto às perspectivas profissionais, demandas de qualificação fazem parte da realidade que os jovens trabalhadores têm que enfrentar. Assim, eles tendem a dar mais de si no trabalho para não perderem aquele emprego. Eles se sentem obrigados a se desenvolverem pessoal e profissionalmente, inclusive pensando em uma hipótese de serem contratados como efetivos ou promovidos.

Também é possível perceber que os jovens veem o emprego como uma oportunidade, tendo, desse modo, um sentimento de gratidão pela Associação X e pela organização parceira em que estão trabalhando.

Olha... pegando pela maioria, eles se apegam muito na gratidão de estar no mercado de trabalho. Principalmente hoje no mercado em crise que a gente vive. Eles, eles se apegam muito à isso... à gratidão de estar trabalhando e ajudando em casa. Até visto o nosso público, que é um público vulnerável, né? Então, assim, a renda dele compõe a renda familiar. (E1)

Eles ficam maravilhados, assim, né. Eles: “ah, tô trabalhando!”. E, temos muitos relatos, também: às vezes pai humilde, mãe humilde, né. Jovem, assim, tendo um cargo numa empresa... entra como um aprendiz tendo possibilidade de fazer carreira na empresa e.. sai de cá, de té, de casa de terno, né, arrumado e tal para trabalhar em empresas que exigem isso. Então eles têm, é... uma visão, né, de melhoria mesmo de vida. (E2)

Geralmente eles falam da oportunidade e dos gestores que estão sempre juntos pra explicar as coisas, nas realizações de tarefas, algumas dúvidas que batem em relação com o conteúdo do dia e que eles já fazem uma prática no local. Então eles chegam pra perguntar ou pra questionar o que pode ser feito de diferente, qual a iniciativa eles precisam ter dentro das organizações sobre os assuntos. (E11)

Essas atitudes corroboram o entendimento de Sarriera *et al.* (2001), uma vez que, para os jovens trabalhadores de classes populares, a inserção laboral representava, e parece que ainda representa, a possibilidade de transformação de sua realidade social para uma perspectiva melhor de futuro. Almeida e Silva (2004) reforçam esse entendimento ao informarem que os jovens veem o trabalho como proteção à marginalidade e à violência, representando uma alternativa para seu sustento e/ou da sua família. Ademais, os relatos indicam que os jovens acreditam que sem a ajuda da Associação X eles não teriam a chance de trabalharem nos tipos de organizações parceiras da Associação.

De acordo com a percepção de alguns profissionais da Associação X, parte dos jovens veem o ambiente de trabalho como uma coisa desagradável, reclamando e criticando a atividade que exercem e a organização em que estão lotados, tratando o emprego como um mero passatempo.

Outros já reclamam a forma que na qual eles são abordados, às vezes a forma de falar mesmo que eles acham mais... grosseiras, é, com um tom mais elevado, ou se eu não sei se é alguns termos que eles não consideram tão adequados... Mas assim no geral, se a gente for olhar na maioria dos

jovens, eles sofrem no ambiente de trabalho, né? É, mas sempre tem alguém que, que está insatisfeito. (E3)

Essa geração de hoje é meio estranha, eu acho que eles sentem assim... eles queriam mais mas não fazem por onde. Eles... eles.. é... não querem ter responsabilidade. É o que eu vejo dos meninos. (E20)

Uns enxergam como um passatempo que, às vezes, não precisa se comprometer tanto. Acho até que pela palavra aprendiz, isso dá um respaldo, aí, pra eles de “Ah, não, eu tô... eu tô aqui aprendendo”, não vai ter tanta cobrança, não vai ter um resultado, ali, no final vai ser cobrado. (E4)

Então... é... no geral, são, são bem críticos, né? Tem uns que não gostam de jeito nenhum. Têm uns que estão trabalhando porque tem que trabalhar mesmo. Aí... (E14)

Esse entendimento pode ser corroborado pelo fato de que, como o contrato dos jovens trabalhadores é por tempo determinado, tendo como prazo máximo de permanência dois anos (Lei n. 10.097, BRASIL, 2000), eles tendem a ver aquele emprego como uma experiência passageira e não criam vínculos nem interesses mais sólidos por aquela organização. Além disso, a contratação é vista como uma possibilidade e, não, uma garantia real. Assim, a obrigação que muitos têm com a organização em que estão inseridos é apenas de cumprir o contrato assinado.

Sobre a relação dos jovens com a chefia e os colegas de trabalho, normalmente, ela é vista de forma positiva. Nos relatos dos entrevistados, os jovens descrevem como boa essa relação e se dizem bem satisfeitos com a atenção que recebem dos gestores e de seus colegas de trabalho.

No geral também muito boa. Sabe, hoje essas empresas tão entendendo que o jovem aprendiz está lá para aprender. Né, então tem relação de cobrança, a cobrança a gente tem percebido que ela tem se atenuado... (E1)

Olha, normalmente, a comunicação é bem feita nesse sentido porque eles comentam fatos positivos, é o dia a dia deles, como eles passaram, mas assim nada em relevante, que possa se falar que é negativo não. (E15)

Muitos têm um bom relacionamento já com o gestor e quando chega no acompanhamento é mais pra tirar alguma dúvida. (E10)

[...] na grande maioria eles tão satisfeito ou eles gostam do que fazem, gostam dos gestores, é, se mira nos gestores como espelhos, com os colegas de trabalho. É tudo muito novo, então eles estão experimentando de tudo. (E6)

Esse bom relacionamento do jovem com a organização em que ele está inserido tem respaldo no entendimento de Codo (1992) que diz que a presença de um bom relacionamento pode trazer impactos para seu desenvolvimento quando as condições laborais se apresentam favoráveis. Por isso, é de grande importância que o vínculo entre o jovem trabalhador e a organização em que ele está inserido seja positivo, pois ele o levará ao longo de toda sua vida pessoal e profissional.

Entretanto, há situações em que o jovem sente dificuldade de se adaptar àquela organização, gerando nele um sentimento 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*.

Acerca da sua compreensão sobre assédio moral, foi perguntado o que os profissionais da Associação X entendem pela expressão e, também, o que os jovens trabalhadores entendem por assédio moral na percepção dos entrevistados. Na tabela 3, pode-se observar uma síntese das respostas.

TABELA 3 – Compreensão sobre assédio moral, segundo os entrevistados

Pergunta	Respostas dos entrevistados	Frequência nas entrevistas	Total
Compreensão dos profissionais da Associação X	Situações de constrangimento, humilhações, falta de respeito, ofensas, agressividade, desabono	E2, E6, E7, E9, E14, E15, E18, E19, E21	9
	Coação, ameaça	E12, E20	2
	Uso do autoritarismo pelo cargo ou pela hierarquia que o assediador ocupa	E4, E20, E21	2
	Acuar a pessoa até ela se afastar do trabalho	E12	1
	Exposição inadequada da pessoa	E5, E7, E8, E21	4
	Tratamento hostil	E21	1
	Trazer problema psíquico ao assediado	E10, E17	2
	Uso de palavras ou atitudes agressivas e/ou pejorativas em público ou individualmente	E3, E11	1
	Agressão a integridade da pessoa	E1, E15	2
	Tornar o assediado não parte da organização	E7, E13	2
	Desmerecer frequentemente o assediado	E13	1
	Violação de direitos do assediado	E16	1
	Compreensão dos jovens trabalhadores	Não conseguem perceber se os jovens sabem o que é assédio moral	E2, E4, E5, E14, E15, E18

(Continua...)

TABELA 3 – Compreensão sobre assédio moral, segundo os entrevistados (continuação)

Os jovens não sabem o que é assédio moral	E8, E9, E10, E13, E17, E20, E21	7
Conduta mais agressiva pontual ou repetitiva	E10	1
Confundem assédio moral com assédio sexual	E7	1
Confundem assédio moral com situações mais ríspidas ou grosseiras	E2, E3, E8, E16, E17	5
Sabem o que é assédio moral	E1, E19	2

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao que seja assédio moral na percepção dos profissionais da Associação X, eles disseram que são situações de constrangimento, humilhações, falta de respeito, ofensas, agressividade ou desabono.

Assédio moral é quando um funcionário, ele sofre, algum constrangimento, relacionado a algo superior ou não. (E15)

Tudo que desabone ou humilhe o trabalhador no seu ambiente de trabalho ou até mesmo fora do seu ambiente de trabalho. Então tudo que desabone ou vai humilhar, isso, na minha opinião, é assédio moral. (E6)

O moral é aquele que ofende o jovem ou o funcionário, é... de uma forma mais grosseira, às vezes chama de burro, né? Ou outras ofensas. (E14)

Quando a pessoa é... humilhada na frente de outras pessoas, né, seja com palavras ou atitudes, deboches, eu acho que isso... tudo que deixa a pessoa constrangida caracteriza assédio moral, eu acredito que sim. (E2)

Algum tipo de constrangimento, assim, que... que, seja indevido... eu não sei exatamente quais são as palavras mas... um constrangimento mesmo, em alguma situação indevida pro... pro trabalhador. (E18)

Assédio moral seria quando a pessoa, às vezes, ela é... em algum momento, em algumas situações, às vezes passa por, situações de, de constrangimento, é ridicularizada em algumas situações né? Situações né? De vexame mesmo né? Entendo isso né? Quando ela passa por essas situações de cair no ridículo né? (E19)

Alguns profissionais da Associação X entendem o assédio moral como uma exposição inadequada da pessoa.

Olha, assédio moral é algo que expõe uma pessoa, né...no ambiente de trabalho no caso...é...expõe ela de uma forma às vezes agressiva, expõe ele mais de uma forma. (E7)

Uma exposição. Né, o assédio moral é uma exposição ruim daquele jovem, daquela pessoa dentro de um ambiente profissional. (E5)

[...] ó... meu entendimento de assédio moral, ele vai... daquilo que eu recebo como falta de respeito comigo, com as outras normas da instituição, e... e ele é desde de uma... uma falta de educação, né? De você ser exposto, e você não precisaria ser tratado de forma hostil. (E21)

Esses dois entendimentos mencionados são corroborados pelo conceito de assédio moral da OIT. A Organização Internacional do Trabalho (2012) descreve o assédio moral como o comportamento de alguém, para rebaixar uma ou mais pessoas via meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes. São críticas repetitivas e desqualificações, isolando-o do contato com o grupo e difundindo falsas informações sobre ele. Segundo a OIT, a prática do assédio moral também pode ser sutil por meio de comentários indevidos, brincadeiras que têm por objetivo denegrir a imagem profissional ou a trajetória que o funcionário vem percorrendo. Atitudes irônicas que refletem o descaso, ou mesmo, falta de atenção durante um certo período de tempo, tornando-se sistemáticas, são características do assédio moral.

Nas falas dos entrevistados também é possível perceber a conduta abusiva do assediador e a natureza psicológica da conduta, que se configuram como dois elementos constitutivos do assédio moral. A conduta abusiva está presente quando os jovens são constrangidos, humilhados e ofendidos no ambiente de trabalho. E a natureza psicológica da conduta tem o objetivo de fazer a vítima se sentir inferior.

Também se percebeu que os profissionais da Associação X entendem o assédio como uma situação praticada pelo superior hierárquico contra o subordinado.

Entendo como coação, como... a palavra mesmo seria forçar a barra, né? Pra alguma situação, ou usar do autoritarismo ou do cargo, da hierarquia pra poder coagir alguém. (E20)

Esse entendimento, que coaduna com o tipo de assédio moral mais comum, é o assédio moral vertical descendente. Guedes (2008) explica que esse tipo de assédio moral é aquele praticado pelo superior hierárquico contra o empregado e é tido como o tipo mais frequente.

Contudo, também foi possível perceber que os profissionais entrevistados parecem não saber identificar quem pode ser o sujeito ativo do assédio moral. É preciso ressaltar que não existe um perfil fixo da figura do assediador. Inclusive, a hierarquia não é requisito do assédio moral, nem caracterizadora do assediador, tanto é que o assédio moral pode ocorrer entre colegas de trabalho, da chefia para o subordinado e, até mesmo, do subordinado para a chefia.

Entretanto, algumas características revelam-se comuns nesse tipo de agressor. Segundo Barreto (2003), normalmente os agressores são pessoas vaidosas, hipócritas, levianas, narcisistas, além de fracas e medrosas.

Outros entendimentos sobre assédio moral falados pelos profissionais da Associação X que chamaram a atenção foram: a intenção de acuar a pessoa até ela se afastar do trabalho, fazer com que a vítima não se sinta parte da organização e desmerecer o assediado frequentemente. Observem-se suas falas.

É... exclusão, é excluir ele a de algum trabalho, alguma atividade até mesmo de uma conversa né. De algo simples...é.. excluir a pessoa dessa forma né...é não enxergar aquela pessoa como um membro na verdade dentro da empresa, então não fazer daquilo ali, não faze daquela pessoa um diferencial, fazer dela como se não fosse ninguém. Então pra me eu enxergo assim como se ele não quisesse que aquela pessoa não estivesse ali. (E7)

No meu entendimento, que na verdade eu não sou muito entendida, é... de assédio moral, assim, eu consigo identificar uma coisa que é frequente, é uma coisa que desmerece a pessoa, a... que é diferente, um sentimento, assim, de diferença e isso frequentemente, continuamente, assim, dia-a-dia, dia após dia. E de, é, fazer do jovem ou da pessoa que tá ali realmente não fazendo parte daquele ambiente. Isso, pra mim, é um assédio moral. (E13)

Então tipo, pode ser qualquer pessoa, e que vai utilizar de coação, de ameaça, ou alguma coisa pra obter alguma coisa daquela pessoa, que seja favores, que seja seu próprio, seu, seu, sua desmotivação, seu, seu próprio afastamento do trabalho, qualquer coisa que seja, né? Que não tenha justificativa nenhuma mas que é, é mesmo uma forma de, de, de coação, ameaça é... de acuar mesmo alguém num, num canto, de modo que essa pessoa não fique confortável com essa situação no trabalho. (E12)

Ramos (2013) corrobora esse entendimento ao afirmar que o caso de assédio moral praticado pelo próprio grupo de colegas de trabalho tem como objetivo a exclusão da pessoa indesejada, muitas vezes, com a intenção de diminuir a competição no ambiente de trabalho. Em casos desse tipo, a vítima passa a ter uma sensação de isolamento que só tende a piorar, deixando-a praticamente sem forças para reagir. E, em casos mais extremos, a vítima acaba pedindo demissão voluntariamente, o que é complicado para os jovens, tendo em vista a complexidade do seu cotidiano, ou seja, por um lado, encontram-se em situação de vulnerabilidade, em que normalmente ambientes hostis se fazem presentes, não lhe causando, portanto, um maior estranhamento no ambiente de trabalho; por outro lado, necessitam de manter o contrato de trabalho com a organização visando possibilidades futuras de emprego e mesmo carreira.

Ademais, quando os profissionais disseram que o assédio moral pode ter a intenção de acuar a pessoa até ela se afastar do trabalho, fazendo com que ela não se sinta parte da organização, tem-se a configuração de outro elemento constitutivo do assédio moral que é a finalidade de exclusão da vítima no ambiente de trabalho.

Notou-se, também, que apenas um dos respondentes (E13) demonstrou conhecimento quanto à necessidade de a conduta abusiva ser continuada no tempo. A continuação da conduta ofensiva no tempo é um dos elementos constitutivos do assédio moral. Barreto (2003) chama a atenção para o fato de que, em geral, o assédio moral consubstancia uma violência psicológica em pequenas doses, iniciada sem qualquer aviso, prosseguida de forma subversiva e extremamente destrutiva por via do efeito cumulativo de microtraumatismos frequentes e repetidos. Essas ofensas que se acumulam com o tempo e geram graves danos, levam à sistematização da conduta.

No entanto, vale ressaltar que, para alguns autores, se o tipo e a forma da conduta abusiva e o comportamento do assediador forem muito graves, é possível o afastamento do elemento continuação, mas isso ainda é tratado como exceção.

Quando perguntado o que os jovens trabalhadores entendem por assédio moral na percepção dos profissionais da Associação X, a maioria dos respondentes afirmou que os jovens não sabem o que é assédio moral.

Não. Tem jovem que interpreta como o gestor chamar a atenção dele como que um, que é um assédio moral. Ele não gosta de mim, leva pro pessoal, acho que eles não sabem fazer essa, esse, diferenciamento. (E17)

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 que a palavra, é, de qual situação que se emprega. (E9)

Eu percebo que não, eles confundem, eles têm uma dificuldade pra entender algumas coisas. Tanto que, assim, quando a gente passa com eles a lei da aprendizagem, aí tem que ser muito detalhadinho. (E8)

Também notou-se 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. Um gestor às vezes que tem uma postura mais enérgica, e que a forma, às vezes, dele lidar é um pouco mais assim... não muito educada, digamos assim. E aí, o jovem às vezes, né? Entende isso como assédio moral. (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)

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. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio, sendo natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência.

Entretanto, a confusão que os jovens trabalhadores fazem quanto ao conceito de assédio moral é reflexo do não conhecimento do tema. Inclusive, é possível notar nas falas dos profissionais entrevistados que o assunto não é tratado no cotidiano e nas aulas da Associação X, uma vez que um grande número deles informou que os jovens não sabem o que é assédio moral e, também, pelo fato de não saberem informar se os jovens têm algum conhecimento sobre o tema. Inclusive, dados apresentados adiante mostram que a Associação X não fez ou faz qualquer movimento ou campanha para discutir o tema assédio moral com os jovens trabalhadores.

Sobre o assédio moral no trabalho, foi perguntado aos profissionais da Associação X se eles já foram informados sobre ofensas, constrangimentos ou desrespeito no trabalho, por parte dos jovens, se já foram informados por algum jovem sobre assédio, especificamente, como é percebida uma situação de assédio acontecendo com um jovem cotidiano da associação, como os profissionais e a Associação X lidam com casos de assédio, se os jovens já informaram se presenciaram ou tomaram conhecimento de outros colegas que já passaram por uma situação de assédio moral, e se no caso de assédio a família do jovem é envolvida. A tabela 4 traz uma síntese das respostas a tais questionamentos.

TABELA 4 – Assédio moral no trabalho

Pergunta	Respostas dos entrevistados	Frequência nas entrevistas	Total
Informações sobre ofensas, constrangimentos ou desrespeito no trabalho, por parte dos jovens	Sim	E2, E3, E5, E7, E10, E11, E12, E14, E18, E19, E20, E21	12
	Não	E1, E4, E6, E8, E9, E13, E15, E17	8
Informações sobre assédio moral, especificamente, por algum jovem	Sim	E3, E17, E11, E16, E20	5
	Não	E1, E2, E4, E5, E6, E8, E9, E12, E13, E14, E15, E17	12
	Não lembra	E10	1
	Foi informado sobre caso de assédio sexual	E17, E18, E19, E21	4
Percepção acerca de situação de assédio com um jovem	Mudança de comportamento do jovem dentro e fora de sala de aula	E3, E7, E8, E9, E10, E12, E13, E14, E15, E17, E18, E19, E20	13
	Os próprios jovens relatam a situação	E2, E6	2
	Não percebe diferença nos jovens	E5, E9, E21	3
Maneiras de os profissionais lidarem com casos de assédio com jovens	Alguns instrutores orientam os jovens	E2, E11, E13, E14	4
	Casos são enviados ao setor de acompanhamento	E1, E2, E3, E5, E6, E7, E8, E9, E11, E12, E13, E15, E19, E20	14
	Casos enviados ao departamento de desenvolvimento social	E7, E11, E13, E21	4
	Setor de acompanhamento faz contato com a organização parceira	E20	1
Informações de jovens sobre terem presenciado ou tomado conhecimento de outros colegas que já passaram por uma situação de assédio moral	Sim	E3, E5, E7, E10, E12, E14	
	Não	E13, E18, E19	
Comunicação com a família de jovem assediado	Sim	E1, E4, E6, E7, E10, E12, E13, E16, E17, E18, E19, E20, E21	13
	Não sabe informar	E2, E8, E15	3
	Só quando necessário	E3, E5, E11, E14	5

Fonte: Dados da pesquisa.

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, 12 deles afirmaram 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 oito profissionais afirmaram que não.

Não conheço que nunca configurou. Têm alguns pontos, como eu te disse, têm pontos que, né, que poderiam, se fosse frequente, se fosse ao, a, né... chegasse ao ponto de ser tudo pra encaminhar. Mas nunca houve, na verdade. (E13)

Nada relevante, que mereça uma atenção especial não, só coisas corriqueiras do dia a dia. (E15)

Não, eu nunca, eu não tenho nenhuma lembrança, é... dessa forma, assim, de constrangimento, não. (E4)

Quando perguntados se já tinham sido informados por algum jovem que 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).

Além disso, o que chamou muito a atenção foi o fato de quatro profissionais responderem que foram informados sobre a ocorrência de assédio sexual contra os jovens.

Ah esse que chegou, deixa eu ver, que eu tive conhecimento de assédio, foi um recente agora a gente tá até trabalhando inclusive em cima dele também, que chegou até mim sinceramente há nove anos que eu estou aqui na instituição, né? Foram três casos. Então, um número muito pequeno, né? No tempo que eu estou aqui, né? Então, assim, recentemente mesmo a gente atendeu uma mãe que chegou aqui e, e veio comentar que, a filha, né? No, no local de trabalho dela ela, foi assediada, assediada por um colega, né? Por uma pessoa da empresa, né? Que trabalha numa sala em frente à sala que ela trabalha, tava sozinha e aí ele chegou, pediu pra poder é, perguntou se ela sentindo frio, se queria que aquecesse ela e ela falou que não, que não queria, né? Não sei o que e aí ele segurou no braço e, perguntou pra ela se ela não, falou com ela; 'então me dá um beijo aqui.' Ela revidou, saiu, né? Mas isso aí, né? Gerou, é um caso que a gente tá acompanhando ainda, né? Mas a gente não sabe ainda como é que vai ser as providências, né? A gente já conversou com a mãe, né? Vai ser feita uma visita na empresa, tá? E os gestores todos estão dando o maior suporte à jovem, tá? E, e, com, com muito cuidado, né? Nessa situação que aconteceu, sabe? [...] Foi muito recente, né? O, o que eu já, o que eu, o que a mãe falou pra nós é que eles estão com muito cuidado com ela, ela não fica mais sozinha na sala, horário de almoço ela sai junto com todo mundo, ele não deixam ela ficar sozinha, sabe? A mãe também tá, com cuidado, né? Orientou na hora de chegar na, na empresa, na hora de ir embora, né? Tá sempre acompanhada... (E19)

Não. Um caso que eu peguei e, no final, não fui eu que tratei o caso, foi de uma jovem que sofreu assédio dentro da empresa, o gestor tentou agarrar, e a jovem, e depois de muito tempo que ela chegou pra relatar isso, ela relatou pro instrutor em sala de aula, no mesmo dia a gente já começou com a, o instrutor que passou pra gente as informações. A, a jovem não chegou nem a comentar com a família né? Nem com ninguém na empresa porque a pessoa...[...] Primeira coisa foi tirar o jovem de dentro da empresa, quando já é uma coisa assim, que é constatada, igual, a jovem relatou que o jovem, que o gestor tentou agarrar ela, dar um beijo nela dentro da empresa. Quando a jovem já chegou a relatar, primeiro passo foi tirar a jovem de dentro da empresa. (E17)

Até mesmo recentemente eu tive caso, né? Que eu fui atender uma menina que... na verdade atendi a mãe, que a menina tava passando por uma situação, assim... infelizmente, né? É raro acontecer mas acontece. E a menina resolveu contar, tem meninas que passam por isso e não contam né? Mas ela contou e foi uma situação desagradável, assim, né? Não era o gestor dela, era uma pessoa que trabalhava na mesma empresa, tava lá no ambiente de trabalho mas que fez ela passar por essa situação de um assédio sexual, digamos assim.[...] ... ele trabalhava na empresa. Tinha acesso ao setor onde a menina tava mas não tinha ligação com o trabalho dela não. Falou que tentou beijá-la, que tentou... que fez comentários inadequados. (E18)

E uma outra situação no banco, foi um segurança. Então não era o gestor da menina. Ela trabalhava lá no caixa, no autoatendimento, e direto, sempre aquele segurança que fica na porta falava alguma coisa indiretamente pra ela. Ah, que ela é bonita, que no outro dia a roupa ta bonita... ia com vários elogios ali até tentar conseguir alguma coisa.[...] A situação da menina, foram... várias as situações. O segurança tava ali assediando ela direto. (E21)

Nos casos narrados anteriormente, é possível perceber o assédio sexual, já que os agentes utilizaram da sua condição de superior hierárquico (E17) ou da sua superioridade em termos do poder de mando que tem na relação de trabalho (E18, E19, E21) para assediarem as jovens (GRECO, 2012). Nos casos relatados, se os envolvidos fossem do mesmo escalão ou o assediador fosse alguém que tem menor poder de mando que o assediado, não se configuraria um caso de assédio sexual.

Ademais, percebeu-se que os casos de assédio sexual narrados ocorreram contra mulheres. Esse fato corrobora os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2012) que afirma que 77% das mulheres já sofreram algum tipo de assédio sexual e que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente. A OIT (2012) também informa que o assédio sexual é o segundo maior problema enfrentado pelas mulheres no ambiente de trabalho, ficando atrás somente dos baixos salários.

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. Observe os relatos a seguir.

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 sentindo-se conflitante e em dúvida, pois as situações acabam por transformar seu trabalho num constante

tormento. É nessa fase que a vítima passa a começar 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, na fase de isolamento, em que 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.

Ao perguntar como esses profissionais e a Associação X lidam com casos de assédio moral contra os jovens trabalhadores, 14 entrevistados informaram que os casos são enviados ao setor de acompanhamento ou ao Departamento de Desenvolvimento Social já que estes seriam os setores responsáveis por investigar, esclarecer e acompanhar o problema relatado por esses jovens.

Então, eu levaria pra o acompanhamento, que ele vai chamar o jovem, vai conversar com o jovem e tentar entender melhor o que que aconteceu, qual que foi o contexto: “pegou o do jovem, opa, vamos conversar agora com o representante da empresa pra ver o que tá acontecendo”, ou, até mesmo, fazer uma visita sem ser programada pra ver, né, no ato, como que tá a coisa. Então, assim, se acontecer, eu vou dividir com o acompanhamento, que ele vai ter as ferramentas necessárias aí, pra poder entender e ajudar o jovem nessa situação. (E8)

Na sua essência vai ser o pessoal do acompanhamento mesmo né? O setor específico que vai fazer esse tipo de intermediação ali pra ver o que que realmente aconteceu, porque a gente vai ter também jovem que apesar de, muito criativos, muito ativos, muito...dispostos, que eles mentem. Então a gente precisa confrontar as duas falas, mas é superclaro ver quando o jovem tá sim, falando sério e quando ele não tá. Eu particularmente, eu vou até o campo onde eu, o jovem ainda não tem certeza daquilo que tá acontecendo e eu peço pra ele conversar. (E12)

Temos um setor aqui que ele faz todo levantamento né...de estudo junto com a instituição. É o departamento de desenvolvimento social, que é o setor que são os psicólogos e os é... assistentes sociais, então eu preciso identificar em qual estagio esse jovem está , porque as vezes ele precisa de um acompanhamento com o psicólogo. (E7)

Eu oriento a todos e daí a gente passa pras psicólogas, assistente social ou acompanhamento, que, também, caminha junto, visitam as empresas, porque, às vezes, é necessário dar uma orientação para os colaboradores, não é só o jovem. Então a gente procura caminhar junto, atrelando, aí, as informações, pra que os outros canais também fiquem cientes.(E11)

Nós temos o setor de, do acompanhamento, né. Que, inclusive, eu acredito que seja até mesmo os funcionários do acompanhamento que vão dar mais esclarecimentos a respeito disso, porque com elas os jovens tem mais, eles abrem mais, né, e elas têm, inclusive, contato com as empresas dos jovens com mais facilidade do que o instrutor. Nosso papel é mais restrito nessa parte, assim, do, do, desse cuidado, aí, com o acompanhamento. É o setor de acompanhamento que faz isso, próprio. (E2)

[...] você passa pro acompanhamento, que são as analistas, psicólogas, o DDS que é um, é, aí já são psicólogas mesmo, assistentes sociais, que já começam a aprofundar esse tratamento com o jovem. Aí, ela faz visita, tanto residencial quanto na empresa, já começa o negócio a ficar mais complexo, aí a análise é mais profunda, não é o que você tá vendo no jovem, é o que tá por trás disso tudo. (E13)

Pelos relatos, foi possível perceber que o setor responsável para acompanhar os casos de abusos sofridos pelos jovens é o setor de acompanhamento. É nele que os jovens relatam seus problemas e, a partir daí, o setor passa a investigá-los. O setor de acompanhamento entra em contato com a empresa, inclusive fazendo visitas agendadas ou visitas surpresas. Caso seja constatado o assédio moral, o setor passa a trabalhar com a organização parceira a melhor forma de resolver o problema para que o jovem termine de cumprir seu contrato. Apenas em casos extremos o jovem é mudado de organização ou tem seu contrato rescindido antecipadamente. Quando há casos de assédio moral, a família do jovem é informada da situação e o departamento de desenvolvimento social passa a acompanhar a vítima prestando assistência psicológica e social a ela e sua família.

Também foi relatado que de nenhuma forma a polícia e a justiça são envolvidas, seja na área criminal, por meio de boletim de ocorrência na polícia ou queixa-crime no Ministério Público, seja na área civil com a impetração de ação de indenização por danos morais.

Quando perguntados se os jovens já informaram se presenciaram ou tomaram conhecimento de outros colegas que já passaram por uma situação de assédio moral, apenas nove dos entrevistados responderam, sendo seis afirmativas e três negativas.

Já aconteceu, nossa, na sessão desabafo. Ai eles falam que nossa, fulano ou meu gestor ou outra pessoa do meu setor, não precisa ser necessariamente o gestor, ‘você precisa de ver a grosseria que ele fez com o fulano de tal’. Ai tá... ai explica a situação. Aí nós como instrutores, além... é a nossa função inclusive, aí a gente, dentro do que ele tá falando, a gente já aproveita e já insere um... algum... um conselho, ou alguma informação dentro daquilo. Mas acontece sim. Muito. Deles pegarem de terceiro, como você falou, e levar pro treinamento e dentro disso a gente já aborda alguma coisa, já explica, ‘não, é assim que faz’, ou ‘não’... enfim... fala o que tem que falar... o certo... (E14)

Eu vejo que eles se colocam muito no lugar do colega. Né, eles trazem uma situação e falam assim: “ah, porque o meu colega, aconteceu isso e eu achei um absurdo!”, então ele sofre junto, né, ele vê aquilo acontecer e aí ele tenta buscar uma solução. (E5)

[...] em alguns casos eu já tive comentários tipo: “nossa, o fulano de tal escorraçou a colega do setor x lá, é, na frente de todo mundo.” Acontece, né? Uma coisa que, infelizmente isso acontece, não só com eles mas acontece com quem é trabalhador e não é aprendiz, então alguns já presenciaram sim e acharam estranho e comentaram a ponto de, tipo assim, o: isso, isso é normal? Isso pode?” Eu falo assim ó: “não isso não é normal, isso não pode.” (E12)

Que eu tenha conhecimento não. (E18)

Nas falas anteriores, é possível perceber que os jovens se sentem mais confortáveis relatando casos de hostilidades ou assédio moral sofrido por colegas ou amigos do que casos ocorridos com eles próprios. Por um lado, essa atitude é positiva porque ajuda na identificação de casos de assédio moral sofrido pelos jovens trabalhadores que não viriam à tona apenas via vítima. Entretanto, é preciso tomar muito cuidado com esses relatos, devendo sempre investigar a veracidade e a consistência deles. Isso porque o relato pode não ser verídico, a vítima pode se sentir constrangida pela exposição sofrida por terceiros e coagida a relatar algo que ela não queria que fosse conhecido por ninguém ou, até mesmo, o fato de o jovem estar usando um terceiro para relatar casos de abuso sofrido por ele próprio.

Por fim, em relação à pergunta se, no caso de assédio, a família do jovem é envolvida, a maioria dos profissionais respondeu que sim.

A família do jovem é envolvida aí vem a parte da assistente social que é responsável por fazer esse relacionamento, jovem, empresa e família, ela é responsável por isso, então ela faz a visita junto a família na companhia do jovem, conversa com os pais, explica o que é, porque as vezes o pai e a

mãe não tem o domínio, explicar o que é e vai fazendo o acompanhamento como o jovem. (E7)

Sim... principalmente quando é menor, né? Quando é menor todo... qualquer caso que chega pra gente e o jovem é menor, o responsável é envolvido. (E16)

Ela é envolvida. Assim, se chegar a isso. [...] Então a gente tem costume desses, dessas tratativas, assim, dessa sequência de tratativa e, caso seja assédio, com certeza a família será envolvida. A gente tem esse cuidado aqui. Menor, então, nem se fala, nem ir embora sozinho eles não podem, então num caso desse a família vai, a não ser que ela seja omissa, totalmente omissa, não compareça, mas será, no mínimo avisada. (E13)

[...] sim... sim.. sim... sempre. Maior ou menor. É sempre envolvida. (E21)

Sempre. Sempre a família é envolvida. A família é a base do nosso trabalho então por isso quando o jovem conta uma situação que a gente... a gente... considera... relevante, a família é sempre envolvida. Então a primeira pessoa a se chamar é a família. (E1)

Sobre a extensão e prevenção do assédio moral, foi perguntado aos profissionais da Associação X quais consequências que o assédio moral sofrido pelos jovens trabalhadores provoca na vida profissional e pessoal deles, quais as estratégias que os jovens trabalhadores utilizam para enfrentar e se proteger do assédio moral, qual o interesse do jovem pelo assunto assédio moral, quando eventualmente surge em sala de aula, e se a Associação X destina espaços especificamente para tratar de assédio moral. As respostas a tais questionamentos estão sintetizadas na tabela 5.

TABELA 5 – Extensão e prevenção do assédio moral

Pergunta	Respostas dos entrevistados	Frequência nas entrevistas	Total
Consequências que o assédio moral sofrido pelos jovens trabalhadores provoca na vida pessoal e profissional deles	Baixa autoestima	E2, E4, E11, E16, E21	5
	Problemas psicológicos	E4, E10, E11, E17, E21	5
	Problemas de saúde	E3, E10, E21	3
	Perda do prazer de trabalhar	E6, E8, E12, E14, E17	5
	Perda da confiança nas pessoas	E7, E14, E15, E16,	4
	Prejuízo de seu desempenho na organização	E4, E10, E9, E13, E15, E16	6
	Sentir-se desmotivado	E1, E3, E6, E7, E10, E12, E19, E21	8
	Medo de ter a imagem manchada como profissional	E1, E7, E14, E19	4
Estratégias que os jovens trabalhadores utilizam para enfrentar e se proteger do assédio moral	Não consegue perceber estratégia	E4, E17, E20	31
	Não se deixam atingir pela agressão	E16	
	Pedem orientação na Associação X	E2, E3, E5, E6, E11, E13, E14, E20	8
	Enfrentam o(a) agressor(a)	E2, E3, E10, E13, E14, E19	6
	Isolam-se	E1, E10, E18	3
	Deixam o assunto de lado	E16, E21	2
	Levam a agressão na brincadeira	E16, E21	2
Interesse do jovem pelo esse assunto assédio moral, quando eventualmente surge em sala de aula	Sim	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20, E21	21
A associação X destina espaços especificamente para tratar sobre assédio moral	Não	E1, E2, E3, E5, E6, E7, E8, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20, E21	19
	Campanha sobre assédio sexual na época da Copa do Mundo	E4, E9	2

Fonte: Dados da pesquisa.

Aos profissionais da Associação X perguntou-se que consequências o assédio moral sofrido pelos jovens trabalhadores provoca na vida pessoal e profissional deles. Foi possível observar que a resposta mais citada foi que os jovens se sentem 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).

Desmotivação, desesperança. Até adulto mesmo, acontece uma experiência ruim a gente tende a achar que todas as outras experiências das mesmas proporções vão ser ruins, o jovem também não, é, se ele já tá desmotivado ele pode perder interesse por determinada área que talvez ele gostava, ou então talvez ele gostasse de trabalhar num determinado lugar, e conseguiu entrar pra ser aprendiz naquele lugar, e ele passou tanta raiva lá que ele tipo, talvez ele abandone até um sonho que ele tinha. (E12)

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, omisso 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)

Pessoalmente, os jovens podem sofrer de baixa autoestima e de 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)

É... 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, que acabam 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, que podem culminar, inclusive, para um quadro de depressão.

Salvador (2002) apresenta os efeitos da violência moral como um processo destruidor que 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.

Quanto às estratégias que os jovens trabalhadores utilizam para enfrentar e se proteger do assédio moral, oito respondentes disseram que os jovens preferem pedir orientação na Associação X.

Pra proteger começa pela comunicação, às vezes com um colega, depois conosco, porque, como a gente não tá junto à prática e eles nos encontram duas vezes por semana, então fica mais fácil de buscar orientação. (E11)

[...] eles vêm e falam, sempre buscam, é, amparo, sempre buscam apoio, sabem onde vão chamar. Eu acredito assim, tanto que a gente sente isso na hora que qualquer coisa que acontece, eles vêm no apoio. Então eu credito assim, que seria a primeira coisa. (E13)

Eu vejo eles... eles tentam buscar a informação de alguma forma, eles perguntam pra gente aqui. ‘Ah... pode fazer isso?’... as vezes eles soltam como uma piadinha, fingindo “ah.. pode fazer isso? Porque lá na minha empresa acontece isso, isso e assado”. (E20)

Pelos relatos, é possível perceber que a Associação X é o ambiente no qual os jovens se sentem mais confortáveis para dividir os problemas que eles têm nas organizações que trabalham. E sabendo que existem setores para a resolução desses problemas na Associação, os jovens tendem a se sentirem protegidos também.

Além disso, foi interessante notar que os jovens, quando ameaçados, partem para o enfrentamento. Essa estratégia de defesa foi citada por seis entrevistados.

Têm jovens que tem perfil mais autoritário também. Então esses não procuram levar desaforo pra casa, entre aspas, eles já resolvem ali mesmo, o

gestor fala e ele fala também, independente do que aquilo vai gerar assim... se vai gerar uma advertência ou uma chamada de atenção ele não importa, ele não leva desaforo pra casa e ele já responde ali mesmo. E esses geralmente têm menos problema, porque falam né? Porque desabafam ali mesmo. (E10)

Então eu acho que eles, eu vou falar a maioria, mas a maioria é na base do... do topete mesmo, sabe? Eles enfrentam assim... dão resposta às vezes, que não deveria, na hora errada, né? (E14)

[...] têm outros que são mais, né... mais, mais informados, sabem que a forma de se relacionar não tá correta, que tá acontecendo alguma coisa errada e falam, né, conseguem expor o que que tá acontecendo, né. (E19)

Helonani (2008) argumenta que, embora os agressores tentem desqualificar algumas vítimas, muitas delas não costumam ser indivíduos doentes ou frágeis. São pessoas que tomam, de forma consciente ou inconsciente, posições de enfrentamento, algumas vezes, questionando privilégios ou situações injustas. Isso ocorre justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem ou por não aceitarem práticas de desrespeito ou exploração.

Chega a ser surpreendente essa atitude dos jovens, demonstrando que nem sempre as vítimas de assédio moral são pessoas que se curvam à exploração e se deixam ser humilhadas. Positiva ou não, essa atitude de enfrentamento pode ser muito eficaz para a interrupção das agressões assediadoras ou, até mesmo, uma forma de barrar qualquer outra tentativa de assédio moral contra aquela vítima.

Quando perguntados sobre o interesse do jovem pelo assunto assédio moral, quando eventualmente surge em sala de aula, os profissionais abordados foram unânimes ao afirmarem que os alunos sempre se interessam pelo assunto.

Sim. É... qualquer que seja, né, o tipo de assédio, eles se interessam. Eu percebo isso, que eles querem entender mais, né, sobre, sobre essa situação e eles começam a relatar, dentro daquilo ali, as coisas que já aconteceram. A gente nota que esse assunto é um assunto, é, pouco discutido entre eles, talvez por não terem essa noção, né, do tamanho que é a questão do assédio moral, mas que eles discutem diariamente, que às vezes eles não sabem do que que eles estão tratando, mas que quando a gente pra falar sobre, eles falam assim: “nossa! Mas isso já aconteceu comigo”. Então a gente percebe isso, sim, esse interesse deles nessa... em conhecer mais. (E5)

Então eles têm interesse, sim e eles querem saber como que funciona, é, é, é, quais os tipos que tem, então interesse eles têm sim, eles querem ficar informado de como que eles podem agir caso isso aconteça. (E8)

Eu acredito que sim, né? Eu acho que tudo que reflete diretamente com a vivência deles na prática, no dia a dia da empresa, é um assunto que é relevante pra eles, que é interessante, né? Como é um assunto que ‘pode acontecer comigo’, ‘olha isso tá acontecendo com alguém que eu conheço’, aí eles despertam um interesse maior. Eu acredito que sim. (E18)

Sim, muito. Tudo que é direito deles, eles tem interesse... eles não querem saber das obrigações, mas dos direitos eles querem saber. (E20)

Por fim, quando perguntados se a Associação X destina espaços especificamente para tratar sobre assédio moral, 19 dos entrevistados disseram que não, e apenas dois profissionais informaram de uma campanha sobre assédio sexual realizada antes da Copa do Mundo de 2014.

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)

Eu já fiz um projeto, em 2014 que não, né, não tem a ver com, diretamente com assédio moral, ele foca mais o assédio, né, sexual e tudo, que foi na época da copa do mundo que eu trabalhei tanto o, o assédio sexual com o tráfico de pessoas. Trabalhei com essa conscientização porque o jovem é muito iludido, as fronteiras abertas, turistas, né, e o brasileiro tem uma cultura ridícula que é de quase estender um tapete vermelho pra quem mora fora, a gente nem sabe a procedência dessa pessoa, mas a gente, né, tem essa, essa questão e também porque o Brasil tem essa fama. Então, eu trabalhei um período de maio e junho todo aplicando projeto, falando pra eles desse, desse... pra tentar prevenir, né, a integridade, preservar integridade. (E4)

Olha, nós, nós tivemos uma... não questão do assédio moral, mas nós tivemos uma campanha na época da Copa pra falar sobre a exploração sexual. Então foi o intuito de... aí, aí nós falamos sobre o assédio voltado pro cunho sexual, então da... sobre essa necessidade de prevenção, aonde que ele pode ir, aonde que ele pode ligar. (E10)

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.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa apresentada nesta dissertação teve como objetivo geral analisar como é percebido o assédio moral de jovens trabalhadores por profissionais da Associação X, em uma de suas unidades na cidade de Belo Horizonte (MG). Para embasar a pesquisa, foi feita uma revisão de literatura sobre jovens trabalhadores e sobre assédio moral.

Em termos da metodologia, foi realizado um estudo de caso, de natureza descritiva e qualitativa. A unidade de análise foi uma associação, denominada nesta pesquisa de Associação X, uma vez que houve acordo de sigilo. Foram feitas entrevistas com 21 profissionais dessa organização, número este definido pelo critério de saturação, sendo a coleta de dados feita por meio de um roteiro semiestruturado. A técnica de análise de dados utilizada foi a análise de conteúdo.

Quanto à descrição do perfil dos entrevistados abordados, a maioria é composta por: mulheres, faixa etária de 31 a 40 anos, solteiros, com pós-graduação completa, residentes na cidade de Belo Horizonte, com cor de pele branca, trabalhando na associação entre três e cinco anos e por igual período no cargo atual, sendo os mais frequentes os instrutores, cuja renda familiar da maioria varia de cinco a sete salários mínimos, com jornada diária de trabalho de oito horas.

No que diz respeito à relação que os profissionais têm com os jovens trabalhadores e como é o cotidiano de trabalho deles, notou-se que o contato dos jovens com os profissionais da Associação X depende do cargo que estes exercem. Segundo eles, a maioria dos jovens veem o trabalho como uma grande oportunidade, se sentem motivados, e alguns nutrem um sentimento de gratidão por estarem trabalhando. Sobre a relação dos jovens com a chefia e com os colegas de trabalho, os profissionais abordados a descrevem como boa, com jovens satisfeitos com a atenção que recebem dos gestores e de seus colegas de trabalho.

O primeiro objetivo específico da pesquisa foi descrever e analisar os elementos constitutivos do assédio moral sobre jovens trabalhadores, relatados pelos profissionais da Associação X. Quanto ao que seria assédio moral na percepção dos profissionais da associação, eles disseram que são situações de constrangimento, humilhações e falta de respeito expondo a vítima desnecessariamente e desmerecendo-a constantemente, podendo gerar nela problemas físicos e mentais. Essas atitudes demonstram conduta abusiva do assediador e natureza

psicológica da conduta, que são dois elementos constitutivos do assédio moral. Os profissionais também disseram que o assédio moral pode ter a intenção de acuar a pessoa até ela se afastar do trabalho, fazendo com que ela não se sinta parte da organização. Essas atitudes configuram outro elemento constitutivo com a finalidade de exclusão da vítima no ambiente de trabalho. Notou-se, também, que os profissionais não têm clareza sobre um outro elemento constitutivo que é continuação da conduta ofensiva, já que apenas um deles demonstrou conhecimento sobre isso.

O segundo objetivo específico da pesquisa foi descrever e analisar atitudes hostis peculiares ao assédio moral sobre jovens trabalhadores percebidos pelos profissionais da Associação X. A maioria dos entrevistados disse que foi informada pelos jovens de alguma situação em que eles sofreram ofensas, constrangimentos ou desrespeito no trabalho, mas negou que os jovens tenham sofrido assédio moral especificamente. No entanto, pelos relatos dos entrevistados, foi possível perceber que as situações sofridas pelos jovens denotaram as atitudes hostis atentadas contra sua dignidade e deterioração proposital das condições de trabalho típicas da prática de assédio moral.

O terceiro objetivo específico da pesquisa foi descrever e analisar os tipos de assédio moral percebidos pelos profissionais da Associação X. Nas falas dos entrevistados, foi possível encontrar a ocorrência de três tipos de assédio moral praticados contra os jovens trabalhadores. O primeiro tipo identificado foi o assédio moral vertical descendente em que o agressor era superior hierárquico. O segundo tipo identificado foi assédio moral horizontal em que o(s) agressor(es) era(m) colega(s) de trabalho. E o terceiro tipo de assédio moral identificado foi o assédio moral misto em que os agressores eram tanto o superior hierárquico quanto colegas de trabalho.

Destacam-se relatos nas entrevistas sobre a prática de assédio sexual contra jovens trabalhadoras, ou seja, um viés de gênero. Nos casos, um assediador utilizou da sua condição de superior hierárquico e outros dois assediadores usou sua superioridade em termos de poder de mando para assediarem as jovens. Esses dados corroboram estatísticas internacionais que relatam que a maioria das vítimas do assédio sexual são mulheres.

O quarto objetivo específico da pesquisa foi descrever e analisar as consequências do assédio moral nos jovens trabalhadores percebidas pelos profissionais da Associação X. Os entrevistados informaram que as consequências que mais afetam a vida pessoal e profissional

dos jovens são a desmotivação, o prejuízo ao desempenho no trabalho, a perda do prazer de trabalhar, além de baixa autoestima e problemas psicológicos. Todos esses sentimentos são consequências do assédio moral que, dependendo do grau de intensidade, pode levar o indivíduo a ter doenças de natureza incapacitante e, até, levá-lo a morte, em casos extremos, como menciona a literatura.

Outro achado interessante da pesquisa foi o fato de alguns jovens partirem para o enfrentamento da situação como uma estratégia de defesa contra o assédio moral sofrido. Isso demonstra que nem sempre as vítimas de assédio moral são pessoas que se curvam à exploração e se deixam humilhar. Essa atitude pode ser uma forma eficaz de interrupção ou afastamento das agressões assediadoras contra eles.

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. Ouí-los traria mais riqueza à pesquisa, já que se estaria dando voz aos atores principais dessa problemática.

Ademais, é importante que se desenvolvam e se apliquem 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 saudáveis para os seus trabalhadores.

Assim, seria interessante que a Associação X desse mais atenção ao tema assédio moral, incluindo-o nas discussões com os jovens trabalhadores, assim como nos conteúdos formais de suas estruturas pedagógicas, nos cursos que desenvolvem com esse público.

Ciente da necessidade de manutenção das parcerias institucionais da Associação X com diversas empresas, inclusive as de maior visibilidade no mercado de trabalho, nota-se que o tema central desta dissertação já vem sendo alvo de discussão no meio empresarial, tanto na esfera pública, quanto na privada. Daí a importância de manter os jovens informados a seu

respeito, não apenas como uma maneira de protegê-los de situações danosas à sua formação pessoal e profissional, mas também como um exercício de cidadania.

REFERÊNCIAS

- ADES, L. **Em nome da honra: reações a uma situação de humilhação**. 1999. 128fs. Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo. ALMEIDA, M. M.; SILVA, R. C. Compreendendo as estratégias de sobrevivência de jovens antes e depois da internação na FEBEM. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 5, n. 1, p. 87-102, 2004.
- AMORETTI, R. **Psicanálise e violência**. Petrópolis: Vozes, 1992.
- ANDRADE, J. A.; TITO, F. R. C. Estruturação intersubjetiva do assédio moral: um estudo do contexto das organizações bancárias. **Revista Organizações em Contexto**, v. 8, n. 15, p. 1-20, 2012.
- ASMUS, C. I. *et al.* Atenção integral à saúde de adolescentes em situação de trabalho: lições aprendidas. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 953-60, 2005.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2000.
- BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. Editor's Overviews: special populations. In: BARLING, J.; KELLOWAY, E. K., M. R. FRONE (Eds.). **Handbook of Work Stress**. Thousand Oaks: Sage, 2005, p. 401-4.
- BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.
- BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- BARROS, A. M. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. **Gênesis – Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, v. 70, p. 503, out. 1998.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 4. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.
- BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: P. F. BENDASSOLLI e L. A. P. SOBOLL (Orgs) **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 3-21.
- BENEVIDES, S. D.; MATOS, F. R. N.; FIGUEIREDO, N. C.; LOPES, K. L. A. Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório no município de Fortaleza – Ceará. **Revista de Administração da UFSM**, v. 5, n. 2, p. 373-85, 2012.
- BOCK, A. M. B. **A perspectiva sócio-histórica de Leontiev e a crítica à naturalização da formação do ser humano: a adolescência em questão**. Cad. CEDES, 2004.
- BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília: Diário Oficial da União, , 1991.
- BRASIL. Lei n. 9.615, de 24 de março de 1998. **Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências**. Brasília: Diário Oficial da União. 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Diário Oficial da União 1988.

BRASIL. Decreto Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal Brasileiro**. Brasília: Diário Oficial da União. 1940.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Diário Oficial da União. 1943.

BRASIL. Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. 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. 153fs. Dissertação (Mestrado em Administração) — Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte.

CAMPOS, H. R.; FRANCISCHINI, R. Trabalho infantil produtivo e desenvolvimento humano. **Psicologia em Estudo**, Maringá, 2003.

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

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. 165-80, 2013.

CASCÃO, F. **Gestão por competência**. Porto: Edições IPAM, 2005.

CEITIL, M. **Gestão e desenvolvimento de competências**. Lisboa: Edições Sílabo, 2006.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CNS - Conselho Nacional de Saúde. Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.conselho.saude.gov.br/web_comissoes/conep/index.html> Acesso em: 04 jan. 2016.

CODO, W. **O que é alienação?** 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.

COLLINS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. Trad. Lucia Simonini. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CORRÊA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no Poder Judiciário. **Revista de Administração Pública**, v. 38, n. 6, p. 1065-1084, 2004.

CORRÊA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista de Administração de Empresas**, v. 47, n. 1, p. 22-32, 2007.

CORRÊA, A. M. H; CARRIERI, A. P. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: uma possibilidade de (re)leitura das relações de poder. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2005.

DAYRELL, J. O jovem como sujeito social. **Revista Brasileira de Educação**. [online]. n.24, p. 40-52, 2003.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. 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. (Eds.). **Bullying and emotional abuse in the workplace**. London: Taylor & Francis, 2003, p. 3-30.

EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A.; RAKNES, B. I.; MATTHIESES, S. B. Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality. **The European Journal of Work and Organizational Psychology**, London, n. 3, p. 381-401, 1994.

FARIAS, R. P. Assédio moral e a empresa. **Desafio: Revista de Economia e Administração (continua como Desafio Online)**, v. 9, n. 17, p. 104-110, 2008.

FELKER, R. D. H. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho..** São Paulo: LTR, 2008.

FERNANDES, R.; LIMA, J. E.; SANTOS, C. M. D. A exclusão social de mulheres jovens, com idade entre 15 a 24 anos, no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Economia e Administração**, v. 7, n. 2, p. 125-136, 2008.

FERREIRA, M. I. C. Jovens trabalhadores de baixa renda e os novos sentidos da qualificação. In: XXVII CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA, 27., 2009, Buenos Aires. **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. 351-56, 2003.

FISCHER, F. M. *et al.* Pesquisa do projeto: O trabalho infantil e do adolescente e suas repercussões biológicas, psicológicas e sociais. **Faculdade de Saúde Pública da USP**. Relatório final. Disponível na biblioteca da Faculdade de Saúde Pública da USP, 1998.

FLICK, U. **Qualidade na pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

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

FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 1, art. 12, p. 1-7, 2007.

FRIGOTTO, G. Juventude, trabalho e educação no Brasil: perplexidades, desafios e perspectivas. In: NOVAES, R.; VANNUCHI, P. (Orgs). **Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, , 2004, p 180-216.

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. 246-55, 2000.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: SILVA, A. B.; GODOI, C.K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R. (Orgs) **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. inicial e final.

GONÇALVES, W. J. Assédio moral e os elementos probatórios. **Desafio: Revista de Economia e Administração (continua como Desafio Online)**, v. 10, n. 21, p. 120-128, 2009b.

GONÇALVES, W. J. Discriminação contra a mulher obesa e assédio moral genérico: tutela efetiva da igualdade no processo de reversibilidade de conduta uma questão de direitos fundamentais. **Desafio: Revista de Economia e Administração (continua como Desafio Online)**, v. 10, n. 22, p. 67-82, 2009a.

GONÇALVES JÚNIOR, R. M. **Assédio moral nas relações de trabalho: uma análise dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais**. 2013. 90 fs. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte.

GRECO, R. **Curso de direito penal**. 9. ed. –. São Paulo: Impetus,, 2012. Parte especial – Volume III.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2008.

GUIMARÃES, N. Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais. In: (Autores ????) **Transição para a vida adulta ou a vida adulta em transição?**. Rio de Janeiro: IPEA, 2006, p. 170-98.

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**, v. 51, n. 2, p. 151-64, 2016.

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

HELOANI, R. Assédio moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, art. 12, p. 1-18, 2004.

HELOANI, J. R. M.; FREITAS, M. E. ; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. 1. ed. São Paulo: CENGAGE LEARNING, 2008. v. 1.

HIRIGOYEN M. F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Decent work and youth in Latin America, 2010, 27 Oct. 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_146296/lang--en/index.htm>. Acesso em: 04 out. 2015.

KELLOWAY, E. K., BARLING, J.; HURRELL, J. Editor's Introduction to Part II. In: E. K. KELLOWAY, J. BARLING; J. HURRELL (Eds). **Handbook of Workplace Violence** . Thousand Oaks: Sage, 2006, p.93-4.

LAKATOS, E. M., MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas , 1985.

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.

LEÓN, O. D. Adolescência e juventude: das noções às abordagens. In: FREITAS, M. V. (Org.). **Juventude e adolescência no Brasil**: referências conceituais. São Paulo: Ação Educativa, 2005, p. inicial e final.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119-26, 1990.

LIMA, B. A. A. C.; BISPO, A. C. K. A.; GONÇALVES, H. S.; COELHO, K. S. Reflexões sobre assédio moral: um estudo à luz da Organização Pessoense com maior incidência em ações trabalhistas entre 2008 e 2012. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 14, n. 1, p. 199-222, 2014.

LIMA FILHO, F.C. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo; LTr, 2009.

MACHADO, D. Q.; IPIRANGA, A. S. R.; MATOS, F. R. N. “Quero matar meu chefe”: retaliação e ações de assédio moral. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 1, p. 52-70, 2013.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, art. 64, p. 11-34, 2008.

- MARTINS, H. H. T. S. O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador: conhecimento e participação. **Tempo Soc.**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 61-87, 2001.
- MAURO, M. L. F.; GIGLIO, J. S.; GUIMARÃES, L. A. M. Saúde mental do adolescente trabalhador. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GUBRITZ, S. (Orgs). **Saúde mental e trabalho.**, 4. ed. São Paulo; Casa do Psicólogo, 2007, v. 1.
- MEDEIROS, C. R. O.; VALADÃO JÚNIOR, V. M.; POSSAS, M. C. “Quem mais veste Prada?” Psicopatas corporativos e assédio moral no trabalho. **Revista ADM.MADE**, v. 19, n. 1, p. 102-22, 2015.
- MEIRELLES Z. V., GOMÉZ C. M. Crianças e adolescentes trabalhadores: um compromisso para a saúde coletiva. **Cadernos de Saúde Pública**, v.13, n. 2, p. 135-40, 1997.
- MELO, M. C. O. L. *et al.* Em busca de técnicas complementares em pesquisa qualitativa no campo da administração. In: GARCIA, Fernando C.; HONÓRIO, Luiz C. (Coords). **Administração, metodologia, organizações, estratégia.** 2. ed. Curitiba: Juruá, 2007, p. inicial e final.
- MELO, N. D. Assédio moral: individual e coletivo. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 11, n. 54, 2008.
- MIKOS, N. R. C.; BARACAT, E. Mi. Assédio moral: características e prevenção. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 14, n. 90, jul. 2011.
- MINAYO-GOMEZ, C.; MEIRELLES, Z. V. Crianças e adolescentes trabalhadores: um compromisso para a saúde coletiva. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 13, supl. 2, p. 135-40, 1997.
- MORSE, J. M.; BARRET, M.; MAGRI, M.; OLSEN, K.; SPIERS, J. Verification strategies for establishing reliability and validity in qualitative research. **International Journal of Qualitative Methods.** v. 1, 2, , p.1-18, Spring, 2002.
- MOURA, M. A. Assédio moral. 2012. Disponível em: <<http://www.mobbing.nu/estudiosassediomoral.doc>>. Acesso em: 14 set. 2015.
- NASCIMENTO, S. A. C.M. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 8, 2004.
- 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.
- NOVELINO, M. **Direito constitucional.** 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.
- 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. 148-55, 2013.
- NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, v. 17, n. 41, p. 21-36, 2015.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; NUNES, L. S. Assédio moral em universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. **Revista Organizações em Contexto**, v. 9, n. 18, p. 25-61, 2013.

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

OLIVEIRA B.R. G; ROBAZZI M. L. C. C. O trabalho na vida dos adolescentes: alguns fatores determinantes para o trabalho precoce. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, v. 9, n. 3, p. 83-9, 2001.

OZELLA, S. **Adolescências construídas**: a visão da psicologia sócio-histórica. São Paulo: Cortez, 2003.

PAIVA, K. C. M. Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores. In: **XXXVI ENCONTRO DA EnANPAD 36., 2012, Rio de Janeiro. Anais.... Rio de Janeiro:ANPAD, 2012.**

PAIVA, K. C. M; CASALECHI, T. T. Relações de Poder, Assédio Moral e Burnout: um estudo em uma escola particular. In: EnANPAD, XXXIII, 2009, São Paulo. **Anais... São Paulo: ANPAD, 2009.**

PAIVA, K.; DUTRA, M.; BARROS, V.; SANTOS, A. Estresse ocupacional e burnout em jovens trabalhadores. In: EnANPAD, XXXVII, 2013, Rio de Janeiro. **Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.**

PAIXÃO, R. B.; MELO, D. R. A.; SILVA, J. C. S.; CERQUINHO, K. G. Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em administração sobre o assédio moral. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 516-29, 2013.

PAIXÃO, R. B.; MELO, D. R. A.; SILVA, J. C. S.; NÉRIS, J. S. O constructo assédio moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários. **Revista de Gestão**, v. 21, n. 3, p. 415-32, 2014.

PANNO, F.; MACHADO, J. A. D. Influências na decisão do jovem trabalhador rural partir ou ficar no campo. **Desenvolvimento em Questão**, v. 12, n. 27, p. 264-97, 2014.

PEREIRA, R. C.; PINTO, T. J. C. A educação do jovem trabalhador em face das exigências do trabalho na contemporaneidade: a necessidade de repensar a gestão na educação. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 2, p. 45-58, 2004.

PINTO, M. R.; SALUMES, P. K. Os significados do curso de graduação em administração para jovens alunos trabalhadores. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 14, n. 3, p. 485-517, 2013.

PINTO, R. A. B.; PAULA, A. P. P. Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 3, p. 340-355, 2013.

RAMOS, A. C. P. P. Assédio Moral no ambiente laboral. *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: dia??? Abr. 2016.

RAUSCHER, K. J. Workplace violence against adolescent workers in the US. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 51, n. 7, p. 539-44, 2008.

REZENDE, L. O. **A deteriorização das relações de poder dentro do organismo empresarial: uma análise do assédio moral no contrato de trabalho**. 2006. 177fs. Dissertação (Mestrado em Direito) — Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná. Curitiba.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, M.; FREITAS, M. E. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, n. 2, p. 284-301, 2014.

ROSÁRIO, M. **Caderno de Cidadania**. Comissão de Cidadania e Direitos Humanos da Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul. 1a ed. Porto Alegre: Editora ???, 2000.

SALADINI, A. P. S. Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do assédio moral. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n. 8, ago. 2007.

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

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. 2. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SARRIERA, J.C; SILVA, M. A; KABBAS, C. P; LOPES, V. B. Formação da identidade ocupacional em adolescentes. **Estud. psicol. (Natal) [online]**. V.6, n.1, p. 27-32, 2001.

SATO, L. A representação social do trabalho penoso. In: SPINK, M. J. (Org.), **O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social** São Paulo: Brasiliense, 1993, p.inicial e final.

SATO, I.; LACAZ, F. A. C.; BERNARDO, M. H.. Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na saúde pública de São Paulo. **Estudos Psicológicos..** Natal , v. 11, n. 3, p. 281-88; 2006

SCANFONE, L.; TEODÓSIO, A. D. S. S. Assédio moral nas organizações: novas roupagens para uma antiga temática? **Revista Economia & Gestão**, v. 4, n. 7, p. 71-80, 2004.

SCHATZMAM. M; GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A.; EBERLE, A. D. Aspectos definidores do assédio moral. In: SOBOLL, L.A.; GOSDAL, T.C. (Orgs). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: Editora ??, 2009.

SCHEFFER, A. B. B. As representações sociais de jovens participantes de projeto social de inserção no mercado de trabalho. **Revista de Gestão**, v. 18, n. 1, art. 6, p. 93-109, 2011.

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, jan./jun. 2002.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOBOLL, L. A. P. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário**. 2006. 214 fs. Tese (Doutorado em Medicina Preventiva) — Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, São Paulo.

SPELL – **Scientific Periodicals Electronic Library**. Disponível em: www.spell.org.br. Acesso em: 18 out. 2015.

SPOSITO, M. P. **Os jovens no Brasil**: desigualdades multiplicadas e novas demandas políticas. São Paulo: Ação Educativa. 2003.

TAQUETTE, S. R. **Mulher adolescente/jovem em situação de violência**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2007.

TEIXEIRA, R. F.; REIS, M. C. D.; SANTOS, L. M. L. D. Assédio moral no trabalho: um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenômeno em empresas do norte do Paraná. **Revista de Administração da UFSM**, v. 6, n. 4, p. 658-71, 2013.

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. 175-85, maio./ago. 2010.

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

TROMBETTA, T. **Características do assédio moral a alunos trabalhadores nos seus locais de trabalho**. 2005. 135fs. Dissertação (Mestrado em Administração) — Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
TUCKER, S.; LOUGHLIN, C. Young workers. In: E. K. KELLOWAY, J. BARLING; J. HURRELL (Eds). **Handbook of workplace violence**. Thousand Oaks: Sage, 2006, p. 417-44..

TULESKI, A. N. R.; SHIMANOE, C. R. O trabalho infantil e os direitos trabalhistas do jogador de futebol menor de idade. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 11, n. 2, p. 128-41, 2013.

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

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; MENDONÇA, J. M. B. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades . **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 1, p. 19-19, 2015.

VARTIA, M. The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate. **The European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 203-14, 1996.

VELOSO, E.; VIDOTTO, R. S.; TREVISAN, L.; GOMES, D.; DUTRA, J. Momento social, valores e expectativas: como as mudanças econômicas influenciam a visão dos jovens sobre o trabalho? **Revista Organizações em Contexto**, v. 10, n. 19, p. 279-305, 2014.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VIEGAS, D.; LARA, D. D. A.; TEODÓSIO, A. D. S. S. Juventude, cidadania e meio ambiente: desafios da formação profissional através da reciclagem. **Reuna**, v. 14, n. 2, p. 75-86, 2009.

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

ZAPF, D.; KNORZS, C.; KULLA, M. On the relationships between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. **The European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 215-37, 1996

APÊNDICES

APENDICE 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Identificação do entrevistado

1.1. Informações sobre o entrevistado:

- 1.1.1. Sexo
- 1.1.2. Idade
- 1.1.3. Estado civil
- 1.1.4. Escolaridade

1.2. Informações sobre o trabalho em si:

- 1.2.1. Tempo de trabalho na associação
- 1.2.2. Cargo atual
- 1.2.3. Tempo no cargo atual
- 1.2.4. Jornada diária e semanal de trabalho

2. Sobre Assédio Moral e jovens trabalhadores

2.1. Relação com os jovens trabalhadores e seu cotidiano de trabalho:

- 2.1.1. Como e quando ocorre seu contato com os jovens trabalhadores?
- 2.1.2. Como os jovens trabalhadores percebem o ambiente de trabalho deles? Exemplo.
- 2.1.3. E sobre suas condições de trabalho deles, como são os relatos? Exemplo.
- 2.1.4. Como é percebida a relação com a chefia? Exemplo.
- 2.1.5. E com os colegas de trabalho? Exemplo.

2.2. Compreensão sobre o Assédio Moral:

- 2.2.1. Na sua opinião, o que é assédio moral?
- 2.2.2. A partir do seu contato com os jovens trabalhadores, qual a percepção deles quanto ao assédio nas organizações?

2.3. Assédio Moral no trabalho:

- 2.3.1. Você já foi informado sobre ofensas, constrangimentos ou desrespeito no trabalho, por parte dos jovens? Exemplo.
 - 2.3.1.1. Caso positivo, quem era o sujeito? (chefe, colega, ambos, etc)
 - 2.3.1.2. Caso positivo, que expressões eles usam para informar essas situações?
- 2.3.2. Sobre assédio, especificamente, você já foi informado por algum jovem?
 - 2.3.2.1. Caso positivo, foi um ou mais de um?
 - 2.3.2.2. Como são os relatos? Exemplos.
 - 2.3.2.3. Foi dada informação de quanto tempo tal situação vinha ocorrendo?
 - 2.3.2.4. A empresa foi comunicada pelo jovem dessa situação?
 - 2.3.2.4.1. Caso positivo, como foi relatada a reação do responsável na empresa?
- 2.3.3. No cotidiano da associação, como você percebe se uma situação desse tipo está acontecendo com um jovem?
- 2.3.4. O jovem se interessa por esse assunto, quando eventualmente surge em sala de aula?
- 2.3.5. Evitar contato com colegas, estar sozinho com colegas, evitar reuniões, são ações que você já foi comunicado e que denotam assédio?
- 2.3.6. O que ele diz ou faz, na sala de aula, que te leva a suspeitar que uma situação de assédio está ocorrendo?
- 2.3.7. Pessoalmente, como você lida com esse tipo de situação?
 - 2.3.7.1. Aconselha o jovem?
 - 2.3.7.2. Informa outro profissional da associação?
- 2.3.8. Como a associação age quando detecta uma situação delicada como essa?
 - 2.3.8.1. Qual é o protocolo interno para lidar com isso?
 - 2.3.8.2. Quais profissionais são acionados e qual a responsabilidade de cada um deles?
- 2.3.9. Eles lhe informaram se já presenciaram ou tomaram conhecimento de outros colegas que já passaram por esse tipo de situação? Como você reage a esse tipo de informação?
- 2.3.10. No caso de assédio, a família do jovem é envolvida? Exemplo.

2.4. Extensão e prevenção do Assédio Moral:

- 2.4.1. Na sua percepção, que consequências o assédio moral sofrido pelos jovens trabalhadores tem provocado na vida pessoal deles? E na vida profissional?
- 2.4.2. Que estratégias os jovens trabalhadores têm utilizado para enfrentar e se proteger desse tipo de situação?
- 2.4.3. Como a associação tem lidado com o assédio sofrido pelos jovens trabalhadores?
- 2.4.4. A associação destina espaços especificamente para tratar desse assunto, como campanhas de conscientização, workshops, etc.?

2.5. Você gostaria de acrescentar algo além do que foi perguntado?

APENDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado Jovem Trabalhador(a), aluno(a) do Espro,

O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa: “Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores”, desenvolvida na Universidade Federal de Minas Gerais, como parte integrante de um projeto de pesquisa com mesmo título. Após a devida leitura desse documento, compreensão e esclarecimento de dúvidas com a pesquisadora responsável, o presente termo deverá ser assinado, caso concorde em participar.

Sua participação não é obrigatória, sendo certo, ainda, que a qualquer momento o participante poderá desistir do voluntariado, retirando seu consentimento, o que não trará nenhuma consequência em sua relação com a pesquisadora ou com a instituição.

Será emitida cópia deste termo, onde consta o telefone e e-mail da pesquisadora. Por meio desses contatos, o participante poderá esclarecer dúvidas do projeto e de sua atuação ao longo de todo o período de duração da pesquisa.

NOME DA PESQUISA: “Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores”
 PESQUISADOR RESPONSÁVEL: Kely César Martins de Paiva
 TELEFONE: (31) 3409-7245
 E-MAIL: kelypaiva@face.ufmg.br

Esta pesquisa tem como objetivo geral: analisar como se encontram configurados determinados comportamentos e atitudes de jovens trabalhadores, na percepção deles próprios.

A participação dos sujeitos consiste em conceder uma entrevista em local, data e horário previamente acordado com a coordenação do Espro. Note-se que não se observa risco físico ou psíquico para os respondentes. Os sujeitos de pesquisa não arcarão com nenhum gasto decorrente da sua participação e não receberão gratificação devido à participação na pesquisa. Serão garantidos o anonimato e o sigilo das informações e os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos.

Muito obrigada,
 Kely César Martins de Paiva



CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO COMO SUJEITO DA PESQUISA

Eu, _____, autorizo o registro das informações fornecidas por mim, através dessa entrevista, para serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrições de prazos ou citações, desde a presente data. Seu controle e guarda ficará em poder de Kely César Martins de Paiva, professora da Universidade Federal de Minas Gerais, com o objetivo de realizar sua pesquisa intitulada “Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores”. Foi-me garantido que posso me retirar da pesquisa a qualquer momento, invalidando, por conseguinte, meu consentimento a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade.

Declaro ainda que recebi uma cópia deste Termo de Consentimento.

Belo Horizonte, ___/___/___

Nome do respondente: _____

Assinatura do respondente: _____

Contato do pesquisador responsável: Kely César Martins de Paiva
 TELEFONE: (31) 3409-7245
 E-MAIL: kelypaiva@face.ufmg.br