



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

Letícia Rocha Guimarães

ASSÉDIO MORAL COM JOVENS TRABALHADORES:
um estudo com alunos de graduação em Administração na cidade de Belo Horizonte (MG)

Belo Horizonte

2018

Letícia Rocha Guimarães

ASSÉDIO MORAL COM JOVENS TRABALHADORES:
um estudo com alunos de graduação em Administração na cidade de Belo Horizonte (MG)

Dissertação de mestrado apresentada à banca examinadora designada pelo colegiado do Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais (CEPEAD/FACE/UFMG).

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Kely César Martins de Paiva

Linha de pesquisa: Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional

Belo Horizonte

2018

Ficha catalográfica

Guimarães, Letícia Rocha.
G963a Assédio moral com jovens trabalhadores [manuscrito]:
2018 um estudo com alunos de graduação em Administração na
cidade de Belo Horizonte (MG) / Letícia Rocha Guimarães,
2018.

183 f.: il., gráfs. e tabs.

Orientadora : Kely César Martins de Paiva.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas
Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em
Administração.

Inclui bibliografia (f. 159-170) e apêndices.

1. Assédio – Teses. 2. Violência no local de trabalho –
Teses. 3. Estudantes-trabalhadores – Belo Horizonte
(MG) – Teses. 4. Ambiente de trabalho – Aspectos
psicológicos – Teses.

I. Paiva, Kely César Martins de. II. Universidade Federal
de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em
Administração. III. Título.

CDD: 658.3145

Elaborada pela Biblioteca da FACE/UFMG. – NMM/007/2018



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 **LETÍCIA ROCHA GUIMARÃES**, REGISTRO N° 630/2018. No dia 07 de fevereiro de 2018, às 14:00 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 27 de dezembro de 2017, para julgar o trabalho final intitulado "**Assédio Moral com Jovens Trabalhadores: Um Estudo com Alunos do Curso de Graduação em Administração na cidade de Belo Horizonte (MG)**", 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^a. Dr^a. 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, 07 de fevereiro de 2018.

NOMES

ASSINATURAS

Prof^a. Dr^a. Kely César Martins de Paiva.....
ORIENTADORA (CEPEAD/UFMG)

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

Prof. Dr. José Ricardo Costa de Mendonça.....
(PROPAD/UFPE)



DECLARAÇÃO

Declaro, para os devidos fins, que eu, Professora Raquel Brigatte, Doutora em Estudos da Linguagem pela PUC-Rio, CPF 002656926-44, revisei, tendo em vista as normas vigentes da Língua Portuguesa, a dissertação da aluna Letícia Rocha Guimarães, intitulada "Assédio moral com jovens trabalhadores: um estudo com alunos de graduação em Administração na cidade de Belo Horizonte (MG)", apresentada ao Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais.

Juiz de Fora, 29 de janeiro de 2018.

A handwritten signature in blue ink that reads "Raquel Brigatte".

Raquel Brigatte
Professora Credenciada – UFMG

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sua imensa bondade e por providenciar, cuidadosamente, pessoas especiais para minha vida:

- Aos meus pais, Paulo e Marilda, apoiadores, amorosos e compreensivos nesta jornada;
- À minha irmã, meu grãozinho de ouro, e à minha amável família que se fez presente mesmo na distância física;
- À minha orientadora, Kely Paiva, pelo acolhimento, pelos ensinamentos, pelos sorrisos, pela competência e por segurar em minhas mãos em momentos difíceis;
- Aos meus amigos e companheiros de mestrado, fontes de apoio incondicional, verdadeiros anjos no meu caminho: Jane, Henrique, Fernanda, Romário e Bárbara;
- Às minhas amigas de Paracatu e da UFV, sempre presentes em qualquer lugar em que eu esteja;
- Aos companheiros e amigos do NECOP, em especial, Alice O., Alice C., Jefferson R., Samara, João, Amanda, Luiz, Willey e Jennifer;
- Aos professores e amigos que apoiaram esta pesquisa, em especial, professores do CEPEAD, Alice O., Michele D., Andreia, Caissa e Jefferson L.;
- A todos os jovens trabalhadores que contribuíram nesta pesquisa, fonte de dados e de aprendizado;
- Aos professores da UFMG por todo aprendizado ao longo do mestrado, em especial, Ivan Beck e Alexandre Carrieri;
- Aos amigos e professores, Magnus e Thiago, pelos apoios e torcidas.

RESUMO

O assédio moral é considerado uma violência no ambiente laboral à medida que são percebidas condutas abusivas e humilhantes nos relacionamentos interpessoais. Estas podem ser desencadeadas pelas condições de trabalho nas organizações contemporâneas em que a competitividade entre trabalhadores é estimulada e, a partir disto, vivencia-se uma cultura organizacional permissiva e, até mesmo, incentivadora de práticas hostis, enaltecendo o alcance de metas ou objetivos organizacionais, a qualquer custo. Neste sentido, jovens trabalhadores têm sido vítimas usuais de agressões no ambiente de trabalho, constituindo-se alvos peculiares de tais violências devido às idiosincrasias próprias deste público. Neste cenário, a pesquisa teve como foco as percepções e vivências de assédio moral no trabalho, na perspectiva de jovens trabalhadores alunos de cursos de graduação em Administração em Instituições de Ensino Superior (IES), da cidade de Belo Horizonte (MG). As referências teóricas focalizam conceitos como os de Hirigoyen (2005) que considera, além das atitudes humilhantes provocadas por um indivíduo que assedia moralmente outro, o fato de o assédio moral poder ter como ponto de partida uma recusa a diferenças dentro das organizações, por exemplo: modos de ser, falar, vestir; motivos socioeconômicos; faixas etárias; raças/cores de pele; orientações religiosas; deficiências (física/mental); orientações sexuais, dentre outras. Também foram abordados tipos de assédio moral existentes, consequências do fenômeno, elementos constitutivos e atitudes hostis diversas. Além disso, aprofundou-se em questões sobre o trabalho e a juventude para melhor compreensão do público em questão. A pesquisa de campo, de caráter descritivo, com abordagens quantitativa e qualitativa, contou com aplicação de questionários em cinco IES, em seus alunos do curso de Administração que já tivessem alguma experiência no mercado de trabalho e com idade entre 15 e 29 anos. Posteriormente, foram realizadas entrevistas com os jovens que, na etapa anterior, se disponibilizaram a compartilhar suas experiências. Os dados de 296 questionários foram tratados estatisticamente, análise univariada. Os resultados indicam que a maioria dos jovens abordados: já vivenciou diferentes formas de assédio moral no trabalho, com frequência considerada mediana (70% a 90% deles); identificou todos os tipos de assédio (horizontal, vertical ascendente, vertical descendente, misto, estratégico e coletivo) no ambiente de trabalho, com frequência mediana (86% a 95% deles); e considera seus reflexos na vida pessoal e profissional, com frequência mediana (75% a 85% deles). As 13 entrevistas foram transcritas na íntegra e submetidas à análise de conteúdo. A maior parte desses jovens (sete deles) vivenciaram situações de assédio moral no trabalho, porém um deles não tem consciência ou clareza disso. Os tipos de assédio relatados foram o vertical descendente, o horizontal e o misto, e suas vítimas percebem diversas consequências na vida pessoal e profissional, como: problemas psicológicos (síndrome do pânico e depressão), problemas de queda de cabelo, labirintite e gastrite, além de relatos de tristeza, desmotivação, receio e medo, preocupação com o futuro da carreira e possíveis ocorrências futuras de assédio. Isto posto, frisa-se que a triangulação metodológica foi imprescindível para identificar pontos de convergência e divergência entre os dados coletados por métodos diferentes, além de promover uma compreensão maior sobre possibilidades de associações com outras temáticas relevantes à Administração. Diante dos achados, das contribuições e das limitações da pesquisa, as sugestões futuras foram delineadas.

Palavras-chave: assédio moral no trabalho; jovens trabalhadores; estudantes de Administração.

ABSTRACT

Moral harassment is considered a workplace violence as abusive and humiliating conduct in interpersonal relationships is perceived. These can be triggered by the working conditions in contemporary organizations where the competitiveness among workers is stimulated and, from this, a permissive organizational culture is experienced and even an incentive of hostile practices, praising the achievement of organizational goals or objectives, at any cost. In this sense, young workers have been an usual victims of aggressions in the work environment, constituting themselves targets peculiar to such violence due to the idiosyncrasies of this public. In this scenario, the research focused on the perceptions and experiences of moral harassment in the workplace, from the perspective of young workers undergraduate students of courses of Administration in Institutions of Higher Education (IHE), in the city of Belo Horizonte (MG). The theoretical references focus on concepts such as that of Hirigoyen (2005), which considers, in addition to the humiliating attitudes caused by an individual who morally harasses another, the fact that moral harassment may have as a starting point a refusal of differences within organizations, for example: ways of being, talking, dressing; socioeconomic reasons; age groups; breeds/skin colors; religious orientations; deficiencies (physical/mental); sexual orientations, among others. Existing types of harassment, consequences of the phenomenon, constituent elements and various hostile attitudes were also addressed. In addition, it has deepened on issues of work and youth to better understand the public in question. The field research, with a descriptive character, with a quantitative and qualitative approaches, counted on the application of questionnaires in five IES, in its students of the Administration course who already had some experience in the labor market and with age between 15 and 29 years considered young people legally. Subsequently, interviews were conducted with the young people who, at the previous stage, made themselves available to share their experiences. Data from 296 questionnaires were statistically treated, univariate analysis. The results indicate that most of the young people interviewed: already experienced different forms of bullying at work, with medium frequency (70% to 90% of them); identified all types of harassment (horizontal, vertical ascending, vertical descending, mixed, strategic and collective) in the work environment, with medium frequency (86% to 95% of them); and considers their reflexes in personal and professional life, with a medium frequency (75% to 85% of them). The 13 interviews were transcribed in full and submitted to content analysis. Most of these young people (seven of them) experienced moral harassment at work, but one of them is not aware or clear of it. The types of harassment reported were the downward vertical, the horizontal and the mixed and their victims perceive several consequences in personal and professional life, such as: psychological problems (panic syndrome and depression), problems of hair loss, labyrinthitis and gastritis, besides of reports of sadness, demotivation, fear and fear, concern about the future of the career and possible future occurrences of harassment. This emphasizes that methodological triangulation was essential to identify points of convergence and divergence between the data collected by different methods, as well as to promote a greater understanding of possibilities of associations with other topics relevant to the Administration. Given the findings, contributions and limitations of the research, future suggestions have been outlined.

Keywords: moral harassment at work; young workers; students of Administration.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – EXEMPLOS DE ATITUDES HOSTIS NO TRABALHO	35
QUADRO 2 – TRABALHOS SOBRE ASSÉDIO MORAL PUBLICADOS NOS ÚLTIMOS ONZE ANOS (2007-2017) PELA ANPAD	38
QUADRO 3 – TRABALHOS SOBRE ASSÉDIO MORAL PUBLICADOS NOS ÚLTIMOS ONZE ANOS (2007-2017) NO SPELL	46
QUADRO 4 – PRINCIPAIS PUBLICAÇÕES SOBRE JOVENS TRABALHADORES	62
QUADRO 5 – SÍNTESE DA METODOLOGIA	72

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – QUANTIDADE DE CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO OFERTADOS NO PAÍS, PRESENCIAIS E A DISTÂNCIA, EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES) PÚBLICAS E PRIVADAS.....	19
TABELA 2 – NÚMERO DE MATRICULADOS NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO EM IES PÚBLICAS E PRIVADAS, NO PAÍS.	20
TABELA 3 – NÚMERO DE CONCLUINTEs DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO EM IES PÚBLICAS E PRIVADAS, NO PAÍS.	20
TABELA 4 – FREQUÊNCIAS ABSOLUTA E RELATIVA DA AMOSTRA REFERENTES ÀS VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS DOS PESQUISADOS.....	74
TABELA 5 – FREQUÊNCIAS ABSOLUTA E RELATIVA REFERENTES ÀS VARIÁVEIS FUNCIONAIS DOS RESPONDENTES.....	77
TABELA 6 – MEDIDAS DESCRITIVAS DAS VARIÁVEIS CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, SEGUNDO OS RESPONDENTES	78
TABELA 7 – PERCENTUAIS DE RESPONDENTES, POR NÍVEL DE ANÁLISE, SEGUNDO AS VARIÁVEIS CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL.....	79
TABELA 8 – MEDIDAS DESCRITIVAS, SEGUNDO AS VARIÁVEIS DE TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	81
TABELA 9 – PERCENTUAIS DE RESPONDENTES, POR NÍVEL DE ANÁLISE, SEGUNDO AS VARIÁVEIS DE TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	82
TABELA 10 – MEDIDAS DESCRITIVAS, SEGUNDO AS VARIÁVEIS QUE FAZEM PARTE DAS CONSEQUÊNCIAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	84
TABELA 11 – PERCENTUAIS DE RESPONDENTES, POR NÍVEL DE ANÁLISE, SEGUNDO AS VARIÁVEIS DE CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	85
TABELA 12 – CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS ..	91
TABELA 13 – CONDIÇÕES FÍSICAS DO TRABALHO DOS JOVENS, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS ..	94
TABELA 14 – TRATAMENTO DOS COLEGAS NO DIA A DIA DE TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	96
TABELA 15 – COMUNICAÇÃO ENTRE OS JOVENS E SEUS COLEGAS DE TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	98
TABELA 16 – SENTIMENTO DE INCLUSÃO PELOS COLEGAS NO TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	100

TABELA 17 – TRATAMENTO DA CHEFIA COM O JOVEM TRABALHADOR, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	101
TABELA 18 – COMUNICAÇÃO ENTRE OS JOVENS E SEUS CHEFES, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	103
TABELA 19 – FORMAS COM QUE A CHEFIA COMUNICA RESULTADOS APRESENTADOS PELA EQUIPE E PELO JOVEM TRABALHADOR, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	106
TABELA 20 – PERCEPÇÃO DOS JOVENS DE COMO OS CHEFES, OS COLEGAS E ELES MESMOS SE VEEM NO AMBIENTE DE TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	108
TABELA 21 – PERCEPÇÕES DO JOVEM TRABALHADOR SOBRE SEU DIA A DIA DE TRABALHO, DE FORMA GERAL.....	112
TABELA 22 – CONTATOS EVITADOS ENTRE O JOVEM E OS DEMAIS COLEGAS OU CHEFES, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS.....	114
TABELA 23 – SIGNIFICADO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO PARA OS JOVENS TRABALHADORES, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	116
TABELA 24 – EXEMPLOS DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	117
TABELA 25 – VIVÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DOS JOVENS TRABALHADORES, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS.....	119
TABELA 26 – TEMPO DE DURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	122
TABELA 27 – POSSÍVEIS RAZÕES QUE LEVARAM O AGRESSOR A PRATICAR O ASSÉDIO CONTRA O JOVEM TRABALHADOR, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	123
TABELA 28 – COMPARTILHAMENTO DA VIVÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	124
TABELA 29 – POSICIONAMENTO DA EMPRESA FACE A SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO COM JOVENS TRABALHADORES, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	125
TABELA 30 – CONHECIMENTO DOS JOVENS SOBRE COLEGAS QUE SOFRERAM ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	127
TABELA 31 – MOTIVOS DA AUSÊNCIA DE RELATOS À EMPRESA OU AO RH SOBRE OS CASOS DE ASSÉDIO MORAL DOS COLEGAS, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS.....	129
TABELA 32 – CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	131
TABELA 33 – CONSCIÊNCIA DA EMPRESA FRENTE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	134

TABELA 34 – AÇÕES DA EMPRESA E DO RH FRENTE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS.....	135
TABELA 35 – ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	137
TABELA 36 – MEIOS DE EVITAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS	139

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – PERCENTUAIS DE RESPONDENTES, POR NÍVEL DE ANÁLISE, SEGUNDO AS VARIÁVEIS CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL.....	80
GRÁFICO 2 – PERCENTUAIS DE RESPONDENTES, POR NÍVEL DE ANÁLISE, SEGUNDO AS VARIÁVEIS DE TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	83
GRÁFICO 3 – PERCENTUAIS DE RESPONDENTES, POR NÍVEL DE ANÁLISE, SEGUNDO AS VARIÁVEIS DE CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	86

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Objetivo geral.....	17
1.2	Objetivos específicos	17
1.3	Justificativa	17
2	REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1	Assédio moral nas organizações	23
2.1.1	Conceituação de assédio moral	24
2.1.2	Tipos de assédio moral.....	27
2.1.3	Consequências do assédio moral.....	30
2.1.4	Elementos constitutivos do assédio moral	32
2.1.5	Atitudes hostis	34
2.1.6	Pesquisas recentes sobre assédio moral	36
2.2	Jovem trabalhador	56
2.2.1	Juventude.....	56
2.2.2	O jovem e o trabalho	57
2.2.3	Pesquisas recentes sobre jovem trabalhador	61
3	METODOLOGIA	66
3.1	Caracterização da pesquisa.....	66
3.2	Unidades de análise e de observação.....	67
3.3	Técnicas de coleta de dados	68
3.4	Técnica de análise dos dados.....	70
3.5	Síntese da metodologia.....	71
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS.....	73
4.1	Perfil dos respondentes.....	73
4.2	Características do assédio moral no trabalho	78
4.2.1	Análise univariada: variáveis de características de assédio moral no trabalho	78
4.3	Tipos de assédio moral no trabalho.....	81
4.3.1	Análise univariada: variáveis de tipos de assédio moral no trabalho.....	81
4.4	Consequências do assédio moral no trabalho.....	84
4.4.1	Análise univariada: variáveis de consequências do assédio moral no trabalho.....	84
4.5	Perfil dos entrevistados	87
4.5.1	Informações sobre a família do entrevistado:	89
4.5.2	Informações sobre o ambiente de trabalho dos entrevistados	90
4.5.3	Compreensão sobre o assédio moral	116
4.5.4	Assédio moral no trabalho.....	118
4.5.5	Extensão e prevenção do assédio moral.....	130
4.6	Assuntos adjacentes.....	140
4.7	Discussão dos dados.....	143
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	153
	REFERÊNCIAS	160
	APÊNDICES	172

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a sociedade contemporânea vem presenciando profundas transformações no trabalho, tanto em nível mundial, a partir de uma crescente globalização, quanto em nível nacional, no Brasil, principalmente após a abertura de mercado na década de 1990. Essas transformações no mundo do trabalho ocorrem nas formas de sua materialidade e na esfera da sua subjetividade, dadas as complexas relações entre diferentes modos de ser e existir da sociabilidade humana (ANTUNES, 1999), contextualizadas historicamente e, por consequência, influenciadas pelo sistema capitalista prevalecente no mercado global. Após a recessão mundial nos anos de 1970, momento em que o capitalismo vivenciou uma crise, ficaram marcadas as expressões do neoliberalismo e a reestruturação produtiva num contexto da acumulação de capital flexível, isto é, à medida que os Estados optaram por diminuir sua ação na economia, com o intuito de preservar a ordem política e econômica, estes abriram espaço às empresas privadas para realizarem tais atividades (ANTUNES, 1999).

Neste contexto, a crise experimentada pelo capital acarretou consequências, como: crescimento do desemprego estrutural em face da substituição de trabalhadores por máquinas e processos produtivos modernos; crescente contingente de trabalhadores em condições precarizadas de trabalho devido, por exemplo, a oferta de emprego ser menor que a demanda, proporcionando salários mais baixos e maior instabilidade ocupacional com a flexibilização nas regras de contratação trabalhista, em que fica evidente o objetivo das organizações ser, prioritariamente, voltado à lucratividade (ANTUNES, 2007). Druck e Franco (2007) mencionam que neste processo remete-se à máxima “mercadorização” em detrimento da valorização do trabalho dos indivíduos. Vasapollo (2006) alerta que a possibilidade da flexibilização por parte das empresas pode recriar novas formas de trabalho, podendo ser semelhantes à servidão.

Não obstante, os efeitos dessa nova configuração do trabalho e a acelerada mudança no contexto social podem submeter os trabalhadores a situações que remetam à desestabilização da resistência física, emocional e intelectual e, portanto, afetam além das relações laborais, mas também a vida pessoal e social dos mesmos. Estes tipos de situações podem estar atrelados ao fenômeno do assédio moral no trabalho que, conforme Freitas, Heloani e Barreto (2008), passou a ser uma das maiores ameaças à saúde do trabalhador.

O assédio moral foi definido por Heinz Leymann (1990), precursor nos estudos do fenômeno na década de 1980, como uma situação hostil em que uma ou mais pessoas coagem um indivíduo de tal forma a alcançar uma posição de fragilidade psicológica dele. Desde então, esse conceito foi adquirindo novas perspectivas e ganhando novas contribuições de outros autores, apesar de, ainda hoje, não haver uma definição única para o termo (MENDONÇA; SANTOS; PAULA, 2015). Hirigoyen (2006) reconhece o assédio moral como humilhação ou constrangimento intencional e caracteriza-se, sobretudo, pela repetição. Vasconcelos (2015) define a prática do assédio moral a partir de uma polaridade de influências em que se estabelece uma hierarquia invisível, informal e de poder ilegítimo de modo que um polo “comanda” a relação e o outro “aceita” passivamente as coordenadas, temporariamente ou não.

Freitas, Heloani e Barreto (2008) mencionam que um ambiente organizacional permissivo torna o relacionamento entre as pessoas, desrespeitoso, além de estimular insultos e abusos intencionais; do mesmo modo, um ambiente em que exista grande competitividade, uma guerra para a sobrevivência na organização, faz com que comportamentos degradantes sejam justificados como normais naquele ambiente. Sendo assim, o assédio moral pode ganhar espaço para acontecer quando assediadores encontram “terreno fértil” para as suas práticas intencionais, isto é, não encontram resistências ou reprovações nas regras, cultura ou filosofia de uma organização.

Para que uma situação se caracterize como assédio moral, há elementos constitutivos do fenômeno que devem ser observados, por exemplo, atitudes hostis. Estas envolvem a deterioração das condições de trabalho da vítima, o isolamento e recusa de comunicação, o atentado contra a dignidade e a violência verbal, física e sexual (HIRIGOYEN, 2011). Ao passo que estas atitudes são caracterizadas no ambiente de trabalho, é importante que se compreenda o direcionamento que é dado ao assédio, as consequências que pode trazer em âmbito individual, organizacional e na sociedade, bem como a busca de prevenção para que não haja recorrência dessas situações no ambiente de trabalho.

A conduta de assédio moral pode ser atrelada a tipos de desigualdades, conforme Padilha, Pichler e Fagundes (2011), que se revelam num determinado grupo, quais sejam: social,

funcional, de gênero, de orientação sexual, cor de pele, deficiências, faixa etária ou qualquer outra nas formações coletivas. Quanto às diferenças de faixa etária, estas têm chamado a atenção em pesquisas com jovens entrantes no mercado de trabalho, de idade entre 15 e 29 anos, conforme o Estatuto da Juventude (BRASIL, 2013). A diversidade de idade nas organizações revela peculiaridades, por exemplo, de conflitos nos relacionamentos (KUNZE; BOEHM, 2013), e os jovens são parte deste cenário.

Em estudos sobre a realidade enfrentada por jovens trabalhadores, é ressaltada a falta de tempo e experiência no mercado de trabalho, suficientes para estruturar laços mais amplos ou profundos com outros trabalhadores ou mesmo com o próprio trabalho (PAIVA *et al.*, 2013, p. 3). Sabe-se, também, que jovens, usualmente, são vítimas de agressões e violência no ambiente de trabalho (PAIVA, 2013; TUCKER; LOUGHLIN, 2006).

Noutro estudo, Paiva *et al.* (2015) apontam a necessidade e a relevância de aprofundamento em estudos com jovens trabalhadores, de modo a observar como vêm sendo tratados nas organizações a que prestam serviços. Neste sentido, o trabalho desses jovens pode ser considerado um campo fértil para a reflexão de temas como o assédio moral, ao passo que este público está suscetível à ocorrência desse tipo de situação no trabalho.

As dificuldades e os desafios para os entrantes no mercado de trabalho também perpassam o esforço exigido aos trabalhadores em se qualificarem e investirem numa profissão, visando ao bem suceder na carreira, estabelecido na conjuntura das organizações (SIANI; OSVALDO; CORREA, 2017). Assim sendo, neste estudo, os jovens trabalhadores em questão fazem parte desta realidade e foram acessados a partir de critérios de acessibilidade e intencionalidade (VERGARA, 2009) em cursos de Administração de Instituições de Ensino Superior (IES) da cidade de Belo Horizonte (MG).

A partir deste contexto e dos moldes trabalhistas em que as organizações se caracterizam na atualidade, bem como seus atores (trabalhadores), elaborou-se a pergunta norteadora da pesquisa apresentada nesta dissertação, a saber: *como o assédio moral é percebido e vivenciado por jovens trabalhadores, estudantes de cursos de graduação em Administração, da cidade de Belo Horizonte (MG)?*

Para responder tal questionamento, foram traçados os seguintes objetivos:

1.1 Objetivo geral

O objetivo geral da pesquisa é analisar percepções e vivências de assédio moral no trabalho na perspectiva de jovens trabalhadores alunos de graduação em Administração em Instituições de Ensino Superior, localizadas na cidade de Belo Horizonte (MG).

1.2 Objetivos específicos

Para atingir o objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- a) Descrever os elementos constitutivos do assédio moral, segundo jovens trabalhadores abordados;
- b) Identificar as atitudes hostis peculiares ao assédio moral, segundo jovens trabalhadores abordados;
- c) Descrever os tipos de assédio moral, percebidas pelos jovens trabalhadores abordados;
- d) Descrever as consequências do assédio moral vivenciado, segundo jovens abordados;
- e) Identificar estratégias utilizadas para lidar com o assédio moral, segundo os jovens trabalhadores.

1.3 Justificativa

Do ponto de vista teórico-acadêmico, foi feita uma busca prévia ao site da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, ANPAD, que disponibiliza trabalhos de todos os eventos que promove desde 1997, utilizando o descritor “assédio moral”. Foram encontrados 24 trabalhos, os quais foram publicados a partir de 2006. Do mesmo modo, a partir de uma pesquisa prévia no portal SPELL – *Scientific Periodicals Electronic Library* –, foi feito um levantamento de 41 artigos publicados nos principais periódicos do país com o descritor “assédio moral”, sendo que o primeiro foi em 2001, cinco anos antes do primeiro trabalho sobre assédio moral da ANPAD. Visto isso, infere-se que a agenda que contempla este tema no país é recente, sendo iniciada no século XXI. Neste sentido, Grzybovski, Mozzato e Pereira (2010) recomendam o estudo do assédio moral, de modo que saliente a complexidade do fenômeno e a carência de atenção, e destaque tanto no meio acadêmico como em toda a sociedade, tendo em vista todas as implicações que a

investigação pode trazer não somente às organizações e à sociedade, de modo geral, mas também à saúde física e mental dos trabalhadores.

As autoras Barreto (2005) e Hirigoyen (2009) afirmam, em suas pesquisas, a não existência de um perfil psicológico específico das vítimas de assédio moral, isto é, todos podem, em algum momento, vivenciar esta situação no local de trabalho. Entretanto, as mesmas ressaltam que há trabalhadores mais propensos a este tipo de agressão psicológica e, geralmente, são pessoas atípicas nas organizações, isto é, que apresentam características que destoam do padrão ou mesmo aquelas mais sutis; pessoas cuja personalidade perturba os diferentes; pessoas excessivamente competentes; pessoas questionadoras ou resistentes a padronizações; etc. (BARRETO, 2005; HIRIGOYEN, 2009). Ressalta-se, dessa forma, a necessidade de abordar públicos diversos nos estudos sobre o referido tema para a compreensão de motivos pelos quais o assédio moral ocorre num determinado perfil ou grupo de pessoas. Torna-se pertinente, portanto, a escolha de um público específico neste estudo: os jovens entrantes no mercado de trabalho.

Sob a ótica das contribuições pragmáticas deste estudo, o aprofundamento no fenômeno de assédio moral, junto ao público escolhido (jovens trabalhadores) e aos locais em que se conseguiu acesso a tais sujeitos (IES's da cidade de Belo Horizonte (MG)), pode acarretar maior esclarecimento sobre o tema para todas as partes envolvidas. Para os jovens trabalhadores, contribui-se no sentido de compreenderem que não estão isentos a estes tipos de situações e, com maiores esclarecimentos, auxiliá-los a prevenir, ou no caso de já vivenciarem uma situação de assédio, compreender o que está, de fato, acontecendo e reagir. No caso das instituições, pretende-se dar um retorno sobre os achados da pesquisa e, a partir disso, espera-se contribuir com uma possível conscientização sobre o tema, seja por meio de divulgação junto aos alunos (por meio de discussões em sala de aula, palestras ou mesmo inclusão do tema em ementa de alguma disciplina do curso de Administração) ou, adicionalmente, por meio de políticas e práticas de gestão de pessoas nas respectivas realidades organizacionais das IES.

Algumas informações complementares sobre jovens e o trabalho, no Brasil, também justificam a relevância deste estudo. Estas informações foram retiradas da Síntese de Indicadores Sociais do IBGE (2016), quais sejam: a) cerca de 23% da população brasileira é formada por jovens, dos quais 52,5% estão ocupados; b) quase um terço dos jovens

trabalhadores recebe até um salário mínimo; c) cerca de 36% dos jovens brasileiros frequentam escola, sendo que, destes, 71% estudam e 14% estudam e trabalham; por volta de 22% dos jovens não estão estudando nem trabalhando, sendo que os mais afetados são as mulheres e os negros ou pardos.

A escolha do curso de Administração para o desenvolvimento da pesquisa se deu por diversas razões, quais sejam: compreender a percepção dos alunos de um curso que frontalmente destina-se às organizações e tendo em vista que o assédio moral pode existir em quaisquer ambientes organizacionais, faz-se prudente esta verificação com os próprios alunos que já tenham tido uma experiência no mercado de trabalho. Além disso, nas tabelas a seguir estão dispostas informações sobre a representatividade do curso de Administração no país ao mencionar a quantidade de cursos existentes (presenciais e a distância - EAD), a quantidade de alunos que entraram no curso nos últimos anos e a quantidade de concluintes, conforme dispõe o Censo do Ensino Superior no *site* do INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2017).

Tabela 1 – Quantidade de cursos de Administração ofertados no país, presenciais e a distância, em Instituições de Ensino Superior (IES) públicas e privadas

Ano Curso	1995	2000	2005	2010	2015
Presencial					
Pública	129	128	161	259	278
Privada	341	665	1417	2110	1744
Total	470	793	1578	2369	2022
EAD					
Pública	-	-	-	38	18
Privada	-	-	15	40	67
Total	-	-	15	78	85
TOTAL GERAL	470	793	1593	2446	2107

Fonte: INEP, 2017

Tabela 2 – Número de matriculados no curso de Administração em IES públicas e privadas, no país

Ano Vagas	1995	2000	2005	2010	2015
Matrículas					
Presencial					
Pública	47597	238	56070	72195	79202
Privada	162315	22782	570231	633495	506407
Total	209912	23020	626301	705690	585609
EAD					
Pública	-	-	-	21592	7631
Privada	-	-	8967	106594	173619
Total	-	-	8967	128186	181250
TOTAL GERAL	209912	23020	635268	833876	766859

Fonte: INEP, 2017

Tabela 3 – Número de concluintes do curso de Administração em IES públicas e privadas, no país

Ano Vagas	1995	2000	2005	2010	2015
Concluinte					
Presencial					
Pública	5488	5336	8678	9917	11235
Privada	21555	26213	83376	102761	87981
Total	27043	31549	92054	112678	99216
EAD					
Pública	-	-	-	1690	509
Privada	-	-	350	6732	25261
Total	-	-	350	8422	25770
TOTAL GERAL	27043	31549	92404	121100	124986

Fonte: INEP, 2017

Os números mostram o quanto o curso de Administração tornou-se representativo no Brasil em IES públicas e privadas ao longo dos últimos anos, seja pela quantidade de pessoas que procuram por esta profissão e se matriculam (em 1995: 209.912; em 2015: 766.859 pessoas), seja pela quantidade daqueles que concluem o curso (em 1995: 27.043, em 2015: 124.986 pessoas) e, também, pela quantidade de cursos ofertados pelas faculdades/universidades em todo país (em 1995: 470, em 2015: 2107 cursos).

Apesar de a maior parte dos números ter tido um aumento no período de 1995 a 2015, alguns pontos destas tabelas valem ser destacados; por exemplo, em 2015, diminuiu a quantidade de cursos presenciais em relação a 2010, em contrapartida, aumentou a quantidade de cursos de EAD, neste mesmo período. Observa-se que a ascensão dos cursos em EAD pode ser percebida a partir do Censo do INEP do ano de 2005. Neste contexto, houve crescimento da oferta dessa modalidade; entretanto, entre 2010 e 2015 os cursos em EAD ofertados pelas universidades públicas diminuíram em aproximadamente 52%. Isso fez com que diminuísse também o número de matriculados nos cursos de EAD e, conseqüentemente, o número de concluintes, neste mesmo período.

No RUF (2017), a saber, Ranking Universitário da Folha (Jornal Folha de São Paulo), obteve-se a informação de que 31 faculdades/universidades oferecem o curso superior em Administração em Belo Horizonte (MG), sendo 3 delas públicas e as demais, privadas. Neste estudo, obteve-se acesso a 5 dessas faculdades/universidades, sendo 2 públicas e 3 privadas.

Outro aspecto a ser considerado é de cunho social, conforme Sposito (2003, p. 89): os jovens estão na “fase da vida em que se inicia a busca por autonomia, marcada tanto pela construção de elementos da identidade – pessoal e coletiva – como por uma atitude de experimentação”. Sendo assim, as experiências vivenciadas dos jovens de hoje, possivelmente, irão compor e influenciar as atitudes do adulto que ele se tornará. Destaca-se, portanto, que estudar as experiências dos jovens nas suas relações de trabalho é de suma importância para compreender o papel dos mesmos na composição da estrutura social e na formação da massa trabalhadora. Além disso, colocar em pauta discussões sobre assédio moral, suas causas e implicações contribui para que o assunto não seja naturalizado ou subvalorizado. Este fenômeno pode trazer conseqüências como depressão, ansiedade, sociofobia, ataques de pânico, baixa autoestima e desordens psicossomáticas (MACIEL *et al.*, 2007), o que impacta diretamente na vida social dos indivíduos.

Tendo em vista o exposto, esta dissertação está estruturada em seis partes, a saber: a primeira parte refere-se a esta introdução em que são descritas generalidades sobre o tema e especificidades que serão apresentadas ao longo deste estudo para desenvolvimento do problema de pesquisa. A segunda parte trata do referencial teórico sobre o jovem trabalhador

e o assédio moral, que sustentará conceitualmente a pesquisa. Na terceira parte, são apresentadas a metodologia empregada ao longo do processo de busca e análise dos dados; na quarta, temos a apresentação e análise dos dados; e, na quinta, as considerações finais. Por fim, foram listadas as referências bibliográficas e apêndices.

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.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo está subdividido em duas partes, quais sejam: assédio moral nas organizações (conceitos, tipos, consequências, elementos constitutivos, atitudes hostis) e jovens trabalhadores (o jovem e o trabalho, e suas percepções de sofrimento).

2.1 Assédio moral nas organizações

O assédio moral, por vezes, acontece devido às atuais demandas organizacionais que têm trazido para o ambiente de trabalho novas relações interpessoais, políticas de gestão e mudança do perfil do empregado, exigindo maior produtividade e adequação permanentes para preservar um emprego (EMMENDOERFER *et al.*, 2015). À medida que estas novas demandas organizacionais se fundamentam no aspecto econômico combinado à diminuição ou à eliminação de postos de trabalho, flexibilização de horários e oferta de uma pseudo-autonomia nas atividades que o empregado realiza, elas também contribuem para um ambiente que legitima, na verdade, autoritarismo, individualização, competitividade e possibilidades de ocorrência de assédio moral no trabalho (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Consoante a Freitas, Heloani e Barreto (2008), o assédio moral é em si um problema organizacional simplesmente porque ocorre dentro do ambiente de trabalho com as pessoas que compõem a estrutura organizacional. Além disso, revela-se como uma violência psicológica que se instala de modo sutil e tendencioso a ser considerado normal pelos trabalhadores. Outro autor, Cherques (2004), afirma que as manifestações de assédio moral no trabalho são tão antigas quanto o próprio trabalho de modo que, para acontecer, é suficiente a existência de um trabalho e a perversidade de um trabalhador para potencializar a ocorrência de assédio moral.

O fato é que, a partir do momento que o fenômeno de assédio moral está presente numa organização, esta se torna corresponsável pelos atos culposos ou dolosos que acontecerem em seu interior (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). Saraiva (2010, p. 15) contextualiza, neste sentido, a proporção e a gravidade do assédio moral por uma metáfora em que se

compara este fenômeno a um *iceberg*, o que enfatiza a necessária atenção que as organizações deveriam despende sobre este tema: “ilude ao esconder, ao mostrar apenas a sua parte mais óbvia e submergir uma silenciosa convivência da sociedade, que legitima a violência”.

2.1.1 Conceituação de assédio moral

A palavra assédio, consoante ao dicionário *online* Michaelis (2016), significa insistência impertinente com foco em um indivíduo, por meio de propostas, pretensões e declarações. A origem dessa palavra vem do latim *obsidere* que significa pôr-se diante, sitiá-lo ou atacar (CAMPOS, 2012). A palavra moral, segundo o Dicionário de Filosofia (ABBAGNANO, 2011) vem do latim *moralis*, é o mesmo que ética ou objeto da ética; uma conduta dirigida ou disciplinada por normas ou conjunto dos mores, isto é, padrões de comportamentos impostos e considerados essenciais pela maior parte dos indivíduos de uma sociedade; enquanto adjetivo, a palavra moral também é atinente à conduta e, portanto, suscetível de avaliação moral (ABBAGNANO, 2011). Logo, assédio moral pode ser definido como uma importunação de um ser humano por outro, de modo a burlar o que se espera moralmente de um indivíduo, sendo este um transgressor do que é considerado aceitável na sociedade.

Na área das relações humanas, as pesquisas sobre assédio moral se iniciaram na década de 1980, em nível mundial, como parte do crescente interesse em investigações relacionadas ao trabalho. Neste período, o autor Heinz Leymann (1996) foi o primeiro a estudar o fenômeno no âmbito organizacional e definiu-o conforme explicitado abaixo:

Terror psicológico ou assédio moral no trabalho que envolve uma comunicação hostil e antiética, dirigida de forma sistemática por um ou mais indivíduos a um indivíduo que, devido ao assédio moral, é colocado em uma situação de fragilidade e impotência e mantido assim através de continuadas atividades de assédio. Essas ações ocorrem repetidamente (pelo menos uma vez por semana) e durante um longo período de tempo (pelo menos seis meses). Devido à alta frequência e à longa duração do comportamento hostil, os maus tratos resultam em considerável miséria mental, psicossomática e social (LEYMANN, 1996, p. 168)¹.

¹ “Psychological terror or mobbing in working life involves hostile and unethical communication which is directed in a systematic manner by one or more individuals, mainly toward one individual, who, due to mobbing, is pushed into a helpless and defenseless position and held there by means of continuing mobbing activities. These actions occur on a very frequent basis (statistical definition: at least once a week) and over a long period of time (statistical definition: at least six months’ duration). Because of the high frequency and long duration of hostile behavior, this maltreatment results in considerable mental, psychosomatic and social misery” (Trad. livre).

Desde então, a expressão “assédio moral” assumiu diferentes vocábulos e conotações em face do tempo e dos estudos em diferentes partes do mundo. No Reino Unido e na Austrália, o assédio moral ficou mais conhecido pelo termo *bullying*. Na Europa, em geral, o fenômeno é denominado pelo termo *mobbing* (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2007). A autora Hirigoyen (2002) faz uma distinção prática entre os termos *mobbing* e *bullying* em que o primeiro está mais relacionado a perseguições coletivas ou à violência voltada para a organização, enquanto o segundo refere-se a ofensas individuais sem estarem voltadas à violência organizacional. Nos Estados Unidos, já foram utilizados os termos *workplace harassment* (assédio no local de trabalho), *mistreatment* (maus tratos) ou ainda *emotional abuse* (abuso emocional). Em países de língua portuguesa, este fenômeno de agressão de forma repetitiva no local de trabalho é denominado como assédio moral, violência moral, tortura psicológica ou terror psicológico (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2007).

O conceito de assédio moral pela autora francesa Hirigoyen (2005, p. 65) refere-se à:

[...] qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Em uma das definições feita por autores de referência em estudos sobre assédio moral no Brasil, é mencionado que este fenômeno está ligado a:

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

Num estudo mais recente, Moura (2012, p. 2) também descreve o assédio moral de modo semelhante às definições anteriores:

[...] 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.

As similaridades nas diversas definições do que é o assédio moral (FREITAS, 2007; HIRIGOYEN, 2002; HELOANI, 2004; BARRETO, 2005; CORREA; CARRIERI, 2007)

permitem observar que o fenômeno envolve atitudes hostis, comportamentos violentos, manipuladores e de perseguição por parte do indivíduo assediador para com o assediado, de maneira intencional e frequente em diversas esferas da vida cotidiana.

Na área jurídica, destacam-se os conceitos trazidos por doutrinadores, como Guedes (2003, p.33), que definem o assédio moral como um fenômeno que leva ao terror psicológico. Para a autora, são “aquelas atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima.” Seguindo a mesma premissa, Nascimento (2004, p. 922) acrescenta a finalidade de exclusão da vítima ou a deterioração do ambiente de trabalho:

O assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Outra definição relevante foi feita pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Este órgão define o assédio moral como um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança. É um fenômeno que pode variar de acordo com as formas de suas manifestações de país para país por estar relacionado à cultura de cada um e se mostra presente em muitos lugares de trabalho em que há tipos de deterioração das relações interpessoais, além de disfunções organizacionais que proporcionam (OMS, 2004).

Neste contexto de conceituação do fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, é relevante compreender ou reforçar aquilo que não se caracteriza como assédio moral. Este esclarecimento deve-se ao fato de que nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato. Freitas (2001) chama a atenção para os conflitos vivenciados em grupos no ambiente de trabalho que não caracterizam, necessariamente, assédio. Isso porque este fenômeno “é a repetição das situações que vexam o outro e das humilhações sem nenhuma nuance que constitui o fenômeno destruidor” (FREITAS, 2001, p. 10). Neste mesmo raciocínio, os autores Einarsen e Skogstad (1996) mencionaram que o assédio moral no trabalho configura-se comportamento persistente, repetitivo e continuado, considerando, deste modo, que atos isolados não caracterizam o fenômeno.

Hirigoyen (2002, p. 15) reitera que o assédio moral “é claramente um ato que só adquire significado pela insistência”. Esta mesma autora complementa que situações estressantes ou o estresse gerado por situações, por exemplo, de conflito, de conflitos explicitados, de gestão despótica, de agressões pontuais, de más condições de trabalho ou ainda de imposições profissionais, não necessariamente caracterizarão um assédio moral. Entretanto, é válido ressaltar que estas situações podem ser desencadeadoras de assédio numa organização ou ainda serem consequências dele (HIRIGOYEN, 2002).

Os conceitos de assédio moral são variados, contudo convém esclarecer que o conceito norteador deste estudo é o desenvolvido por Marie-France Hirigoyen (2005), devido a sua representatividade nas pesquisas sobre o tema em nível mundial e também dados os objetivos específicos que este estudo focalizou. Conforme Hirigoyen (2005), o objetivo de um indivíduo que assedia moralmente seu semelhante no ambiente de trabalho é se livrar daquele(s) que o incomoda(m). Além disso, para esta autora, o assédio inicia-se, frequentemente, por uma recusa de uma diferença ou pela caracterização de um tipo de discriminação que pode advir de diversos motivos, por exemplo: modo de ser, de falar, de se vestir, por motivos socioeconômicos, de faixas etárias, raciais, religiosos, de deficiência física ou doença, de orientação sexual (HIRIGOYEN, 2005).

Diante da conceituação de assédio moral, cabe compreensão sobre como ele ocorre nas organizações e suas especificidades.

2.1.2 Tipos de assédio moral

Situação de assédio moral no ambiente de trabalho, segundo Freitas (2007), pode ocorrer em todas as direções, isto é, a partir de chefes, colegas ou subordinados. O assédio moral por parte dos superiores hierárquicos aos seus subordinados é observado como mais frequente nas relações de trabalho; isso ocorre porque, segundo Barreto (2003, 2005) e Silva (2005), sua presença é mais comum em relações hierárquicas autoritárias. Hirigoyen (2002) destaca que o assédio também pode ser desencadeado entre colegas ou ainda partindo do subordinado para o superior. A autora ressalta que não é incomum a omissão de pessoas próximas, de forma que a vítima fique isolada no ambiente de trabalho, o que fortifica o assediador, mesmo nos casos

em que as situações ocorram entre profissionais do mesmo nível hierárquico (HIRIGOYEN, 2002). Outra consideração de Hirigoyen (2002) é que, independentemente da direção, o assédio moral produz danos à integridade física, psíquica e moral das vítimas.

Partindo de tais considerações, é possível apontar seis tipos específicos de assédio moral, de acordo com a direção que o fenômeno ocorre dentro da estrutura organizacional, quais sejam:

- a) Assédio moral horizontal: este tipo de assédio, segundo Parreira (2010, p. 32), é "aquele praticado entre pessoas da mesma posição, ou posições semelhantes". Ocorre quando um colega é agredido por outro(s) colega(s), quando grupos não aceitam diferenças seja pela disputa de um cargo/promoção, por sentimentos de inveja/ciúme, por intolerância racial, cultural, política, social, de faixa etária, etc. (CORREA; CARRIERI, 2007). Para Alkimin (2013), em se tratando de colegas do mesmo nível hierárquico, praticar o assédio moral pode estar relacionado ao estímulo à competição, à produtividade e às práticas individualistas.
- b) Assédio moral vertical ascendente: este é o tipo mais raro de ocorrência de assédio moral nas organizações, pois ocorre do subordinado para o superior e pode se mostrar sob diversas formas, como: falsas alegações de assédio sexual ou reações coletivas de grupos quando o estilo de administrar é reprovado. Desta maneira, o superior hierárquico na organização é agredido por um ou vários subordinados (HIRIGOYEN, 2002). Freitas (2007) caracteriza esta direção de assédio moral em que um superior é agredido pelos subordinados por chantagens ou outra forma de pressão que proporcionem denegrir o assediado.
- c) Assédio moral vertical descendente: este tipo de assédio moral é o mais comum, tem por direção do superior para o subordinado, e as consequências são mais graves que o horizontal, pois a vítima tem menos poder que o agressor na organização (HIRIGOYEN, 2002). Neste mesmo sentido, Correa e Carrieri (2007, p. 24) descrevem que:

subordinado(s) é(são) agredido(s) pelo superior, sendo mais comum o tratamento *tirânico* (grifo dos autores) em relação ao(s) subordinado(s) com objetivo de eliminação, valorização do poder em si ou pedido de demissão para contornar os procedimentos legais de dispensa. Um fator agravante do assédio moral descendente

é que algumas empresas têm como política deixar o chefe agir com os subordinados de maneira perversa, sem intervir.

- d) Assédio moral misto: segundo Hirgoyen (2011), ele ocorre quando o subordinado é agredido, simultaneamente, por superior e colegas, e a designação se estende rapidamente a todo grupo de trabalho. Segundo a autora, é comum um assédio horizontal acontecer quando já existe o assédio vertical descendente, isso porque os colegas de trabalho passam a isolar a vítima do assédio por medo de sofrerem as mesmas agressões e serem comparados a ela. Entretanto, este comportamento reforça as recriminações do superior que agride, maltrata e humilha (HIRIGOYEN, 2011).
- e) Assédio moral estratégico: as pessoas das organizações agem no sentido de levar o empregado a se afastar de suas atividades; trata-se de uma ação executada pela administração da empresa contra empregados considerados incômodos e pode ter por objetivo reduzir o quadro de pessoal da empresa, substituir o quadro por pessoal mais novo (e conseqüentemente, com menores salários), com vistas a aumentar a lucratividade da empresa (HIRIGOYEN, 2011). Confirma-se a eficácia de métodos como o assédio moral, por exemplo, neste tipo de agressão psicológica já que o fenômeno visa, sobretudo, à perda da identidade do indivíduo e sua anulação como pessoa (GUEDES, 2008).
- f) Assédio moral coletivo: este tipo de assédio é o que se verifica contra grupo ou comunidade de trabalhadores de uma organização. De acordo com Melo (2008), exemplos da prática do assédio moral de forma coletiva podem envolver 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, cuja submissão a “castigos” e “prendas” envolvem práticas de fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacete com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar músicas de cunho erótico, dentre outras.

Todas essas formas de assédio moral implicam conseqüências variadas, a serem esclarecidas na próxima seção.

2.1.3 Consequências do assédio moral

Segundo cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (2013), o assédio moral traz consequências diversas porque é um processo complexo, polissêmico e faz parte de um fenômeno mais amplo, a violência em si. Uma vez instalado no ambiente organizacional, ele oferece riscos, inicialmente, não visíveis, que geram mal-estar e, com o passar do tempo, pode ocorrer reação social, danos psíquicos, doenças e até mesmo a morte por suicídio. Deste modo, é relevante observar os fatores psicossociais no que toca: à forma de organizar e administrar o trabalho; à divisão e ao conteúdo das tarefas designadas aos funcionários; ao reconhecimento do trabalho realizado; à falta de apoio e respeito nas relações de trabalho; à falta ou pseudoparticipação nas decisões da organização; à sobrecarga de trabalho; à ambiguidade de papéis; entre tantos outros aspectos que são exterioridades sutis, mas que estão diretamente ligados à ocorrência de assédio moral e, desta forma, desencadeiam consequências negativas (MTE, 2013).

Ao se referir ao sofrimento de um trabalhador, este pode ser compreendido como advindo de uma situação de assédio moral. Dejours (1998) discorre sobre a subjetividade do trabalhador que, frequentemente, é desconsiderada dentro das organizações, o que acarreta a exclusão do indivíduo e a sua subordinação ao trabalho. Esta subordinação sobrepõe a hierarquia, isto é, o sujeito pode ele próprio se tornar vítima de possíveis situações frustrantes vivenciadas no trabalho, como é o caso do assédio moral. Este fato pode desencadear sofrimento ao trabalhador, todavia, sofrer com o trabalho não é algo esperado; espera-se que alguém que trabalhe tenha satisfação pessoal e material, portanto, o sofrimento pode advir de várias situações, dentre elas o assédio moral.

A partir deste raciocínio, os efeitos da relação em que uma das partes é prejudicada e/ou inferiorizada podem ser drásticos, já que o indivíduo que se encontra na posição de assediado vivencia situações desconfortantes e embaraçosas. Neste tipo de relação, os comportamentos surgidos do estado emocional vigente da vítima são algumas consequências observáveis, também denominadas como reações da vítima ou manifestações do organismo (SANTOS, 2000). Vale ressaltar que estas reações podem variar de pessoa para pessoa por serem respostas que o organismo emite em situações associadas a diversos estados emocionais (SANTOS, 2000).

Vartia (2003) descreve algumas consequências do assédio moral para o indivíduo, citando: a diminuição da satisfação no trabalho, o aumento dos sintomas de estresse e das reclamações psicossomáticas, o aumento do risco às doenças relacionadas ao estresse como é o caso da depressão, de doenças cardiovasculares, de transtorno de estresse pós-traumático (PTSD) e absenteísmo.

Neste mesmo sentido, Freitas (2007, p. 289) descreve:

No nível individual, o assédio atinge a personalidade, a identidade e a autoestima do indivíduo, gera problemas psíquicos de diversas ordens, abala relações sociais, profissionais e familiares, desestabiliza o profissional e induz ao erro e à demissão. A depressão é quase certa para todos os vitimados, e os pensamentos suicidas rondam a cabeça de uma percentagem significativa de indivíduos.

Rodrigues e Aaltonen (2013) mencionam as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho e na esfera individual dos trabalhadores, com implicações físicas e psíquicas e na esfera empresarial, acarretando absenteísmo, baixa produtividade e perdas operacionais.

Martiningo Filho e Siqueira (2008, p. 31) também descrevem os efeitos causados a partir de uma situação de assédio moral no trabalho referente ao funcionário, à empresa e à sociedade:

Para o funcionário (perda de renda para as pessoas que ficam desempregadas, despesas médicas, necessidade de tratamento psicoterápico, despesas com advogado), para a empresa (perda de produção por absenteísmo, mas também pela desmotivação dos demais empregados) e para a sociedade (despesas de saúde por parte da seguridade oficial, hospitalizações, indenizações de desemprego, aposentadorias antecipadas).

Nunes e Tolfo (2013, p. 149) expõem sobre as consequências do assédio moral nos âmbitos físico e psíquico e organizacional. No que se refere à saúde (física e/ou psíquica) do indivíduo, os autores citam os seguintes efeitos:

[...] abandono das relações pessoais, alteração no sono, aumento da pressão arterial, cefaleia, consumo excessivo de álcool, descontentamento com o trabalho, dificuldade de concentração, dores generalizadas e esporádicas, enjoos, falta de apetite, insegurança, manifestações depressivas, raiva, tensões musculares, vontade de chorar, e em alguns casos suicídio (Hoel, Sparks, & Cooper, 2001; Keashly & Jagatic, 2003; Barreto, 2005; Nunes & Tolfo, 2012a).

Já relacionados às consequências para a organização, esses mesmos autores mencionam efeitos como: “absenteísmo, aposentadoria prematura, aumento dos custos devido ao

absenteísmo, (...), exposição negativa do nome da organização, redução da produtividade e desempenho, rotatividade de pessoal” (NUNES; TOLFO, 2013, p. 149).

Para Nunes e Tolfo (2013), ficam evidentes que as consequências do assédio moral no trabalho, sejam elas da esfera individual, organizacional ou da sociedade, trazem efeitos graves. Desta forma, há sugestões no sentido de desenvolver medidas de combate e prevenção à violência no trabalho, e, para tanto, faz-se necessário ir além de discursos de boa vontade, mas coragem em reconhecer este problema organizacional e perseverar na construção de medidas éticas e de boas práticas no ambiente de trabalho que sejam efetivas.

Para tanto, torna-se fundamental desnudar os elementos constitutivos do assédio moral.

2.1.4 Elementos constitutivos do assédio moral

A partir de conceituações sobre o que é o assédio moral, é possível identificar os elementos centrais que o constitui. Para Junior e Mendonça (2015), o assédio moral caracteriza-se por atos negativos (diretos ou indiretos) em que um ou mais indivíduos estejam envolvidos, de maneira sistemática e repetitiva, a uma ou mais vítimas, promovendo um desequilíbrio percebido de poder em quaisquer relações que são estabelecidas no ambiente de trabalho (o que quer dizer que não ocorre apenas no sentido formal), resultando em graves danos psicológicos e físicos para a(s) vítima(s).

De modo sistematizado, Ramos (2013) descreve que, para a configuração de assédio moral, é necessário que estejam presentes 4 (quatro) elementos constitutivos, são eles:

- a) Conduta abusiva do assediador (compreendida como um abuso de direitos seja por parte do empregador, dos colegas ou de ambos; é possível observar atitudes de superioridade sobre a vítima ou provocações em termos de competição ou discriminação com o próximo);
- b) Natureza psicológica da conduta (o autor define como a violação aos direitos da personalidade do trabalhador que visa atentar contra a sua saúde psíquica);

- c) Continuação da conduta ofensiva ao longo do tempo (repetição das ações do agressor para com a vítima, uma vez que atos isolados podem não se caracterizar como assédio moral);
- d) Finalidade de exclusão da vítima no ambiente de trabalho (as ações do agressor têm o objetivo de isolar a vítima; uma possibilidade é que ela peça demissão voluntariamente, ao passo que vai se configurando uma situação de descontentamento no trabalho).

Corroborando este entendimento, Hirigoyen (2006) disserta sobre os elementos constitutivos de assédio moral no trabalho. Sobre a **conduta abusiva do assediador**, expressada por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, constrangimentos – isolamento da vítima, desqualificação profissional ou destruição psicológica da vítima –, ela pode trazer danos à personalidade, à dignidade e à integridade física e emocional de um indivíduo, além de pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2006).

Ao referir-se à **natureza psicológica da conduta**, Hirigoyen (2006) instrui que o agressor é incapaz de ver o outro como um ser humano; ele pode considerar o outro como uma coisa ou um animal. A vítima é explorada psicologicamente através da dominação do agressor, e sua autoestima, por exemplo, é afetada, desencadeando sentimentos de humilhação e de inferiorização (HIRIGOYEN, 2006; NASCIMENTO, 2004).

Outro elemento essencial para a configuração de assédio moral é a **continuação da conduta ofensiva ao longo do tempo**, também denominada como requisito de reiteração (AVILA, 2008). Sobre este elemento, vale ressaltar o posicionamento de Leymann (1990) em que se estabelece um tempo determinado para que a ação de um agressor à vítima a leve à miséria mental, psicológica e social; o período mencionado por este autor para que seja, portanto, caracterizado um assédio moral é de seis meses com ações efetivas todas as semanas. Hirigoyen (2006) entende este elemento como aquelas atitudes não isoladas, não eventuais que têm por objetivo a destruição psicológica do indivíduo a partir de agressões constantes, mas reitera que, para a caracterização de assédio moral, é exagero fixar um tempo determinado, visto que a gravidade do ato não depende apenas da duração, mas da violência em si.

Por fim, sobre a **finalidade de exclusão da vítima no ambiente de trabalho**, também denominado por intencionalidade do ato por Avila (2008), ela se fundamenta em distinguir a intenção do ato do agressor. Segundo Hirigoyen (2006), uma pessoa em crise pode ser levada a utilizar de mecanismos para se defender. O que vai distinguir um momento de crise e um indivíduo perverso é que as ações daquele que é perverso não são ocasionais, seguidas de arrependimento ou remorso. Ao contrário, a perversidade é uma estratégia de destruição do outro sem que o agressor sinta culpa. Assim, a finalidade do agressor é estabelecer uma relação de dominação que, ao final, resulte na necessidade de se ver livre da vítima a qualquer custo (HIRIGOYEN, 2006).

Para tanto, atitudes hostis são levadas a cabo nos processos de assédio moral.

2.1.5 Atitudes hostis

Hirigoyen (2006) descreve sobre conduta abusiva ou atitude hostil informando que pode trazer danos à personalidade, à dignidade e/ou à integridade física e/ou psíquica de uma pessoa e pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Guedes (2003) refere-se às manifestações de atitudes hostis no ambiente de trabalho através de comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos, constrangimento, podendo ir desde o isolamento, passando pela desqualificação profissional, até chegar ao terror com destruição psicológica da vítima (GUEDES, 2003, p. 33).

Nesse sentido, Hirigoyen (2002) já considerava que outras atitudes hostis que podem determinar o assédio moral são: marcar tarefas com prazo de cumprimento impossível, fazer a mudança de área de um indivíduo que antes realizava atividades com maior responsabilidade para outra com atividades mais triviais, tomar para si ideias advindas de outros, ignorar ou excluir um trabalhador se dirigindo a este através de terceiros, sonegar informações de modo insistente, dentre outros. Consoante Barreto (2003), as condutas que propiciam o assédio moral são: exigência acima ou abaixo da capacidade de um indivíduo, intolerância com algum problema do trabalhador, desqualificação de um indivíduo em público que culmine na ridicularização deste trabalhador. Observa-se, assim, que as manifestações são diversas

quando se trata de assédio moral de modo que os métodos utilizados para humilhar, vexar e constranger podem ser tão criativos quanto variados.

Nesse sentido, Hirigoyen (2011) faz uma subdivisão de atitudes hostis em quatro categorias, a saber:

- Deterioração proposital das condições de trabalho;
- Isolamento e recusa de comunicação;
- Atentado contra a dignidade;
- Violência verbal, física e sexual.

Atos que caracterizam cada uma dessas categorias estão explicitados no quadro que se segue:

Quadro 1 – 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.
Isolamento e recusa de comunicação
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.	
Espalhar 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: Adaptado de HIRIGOYEN, 2011

Esclarecidas essas possibilidades, passa-se a uma síntese de pesquisas recentes sobre a temática, realizadas no país.

2.1.6 Pesquisas recentes sobre assédio moral

Os primeiros estudos sobre assédio moral no trabalho tiveram início na década de 1980 por Heinz Leymann, e, desde então, observa-se o interesse pelo tema na academia, nas organizações e na sociedade, cada qual com o objetivo de compreender ou dimensionar o fenômeno visto que, ao ocorrer, pode trazer diversas consequências, conforme já mencionado no presente trabalho.

No intuito de verificar o que está em destaque nos estudos sobre o assédio moral no trabalho, no país, foi realizada uma busca no *site* da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) com o descritor “assédio moral” em que foram encontrados 26 trabalhos abordando o tema. Do mesmo modo, realizou-se esta pesquisa na base de artigos *Scientific Periodicals Electronic Library*, SPELL, em que foram encontrados 42 trabalhos sobre o assédio moral.

A partir dessas pesquisas, fez-se um novo filtro no qual foram selecionadas as publicações dos últimos onze anos que totalizaram 24 trabalhos pela ANPAD e 33 trabalhos pelo SPELL, o que possibilitou desvelar como o tema vem sendo analisado pela academia no país. A seguir, no Quadro 02, são descritas as publicações disponíveis no *site* da ANPAD, categorizando-as pelos principais pontos, quais sejam: ano de publicação (em ordem crescente), associação temática ao assédio moral, metodologia, categoria profissional pesquisada e tipo de organização em estudo. Após o quadro, seguem-se os pontos de destaque, congruências ou divergências destes estudos sobre o assédio moral.

Quadro 3 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) pela ANPAD

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Assédio Moral no Trabalho: uma análise interdisciplinar ⁽¹⁾	2007	Interdisciplinariedade do assédio moral: Administração, Psicologia e Direito	Estudo de caso através de entrevistas	Promoção de diálogo entre três áreas que estudam o assédio moral: Administração, Psicologia e Direito; O assédio deve ser tratado institucionalmente, por governo e iniciativa privada; vê-se nos gestores públicos e privados partes fundamentais para a abominação do assédio. Para estudos futuros, foram sugeridos estudos que associem o assédio a estruturas organizacionais, liderança, comunicação, etc.
Assédio moral na percepção de professores de cursos de administração: um estudo exploratório ⁽²⁾	2007	Relação professor-aluno	Questionário - <i>survey</i>	Foi proposto um conjunto de hipóteses que precisam necessariamente serem testadas mediante a ampliação da amostra e estabelecimento de correlações. Feito isso, estas ajudam e/ou ajudarão a compreender as motivações à ocorrência de assédio moral, o que incita trabalhos futuros que também se proponham a realizar esforços de esgotamento da análise das demais relações existentes entre os agentes que compõem uma IES.
O papel da cultura organizacional “milícia de bravos” na ocorrência do assédio moral – um estudo na Polícia Militar da Bahia ⁽³⁾	2007	Cultura organizacional	Estudo de caso da Cultura Organizacional da PMBA aliado à análise de cinco casos ilustrativos de assédio moral	Os resultados apontam que a PMBA, denominada historicamente de “Milícia de Bravos”, reúne elementos que podem constituir uma propensão para o assédio moral, tais como o caráter militar e funcional público, as condições inadequadas de trabalho, as tensões ocupacionais e a inexistência de regulação.
Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas ⁽⁴⁾	2007	AM e a área de Gestão de Pessoas nas Org.	Estudo de caso através de entrevistas	Identificou-se que, nas empresas que possuem políticas claras quanto ao assunto assédio moral, canais adequados para a comunicação dos casos, estruturas de trabalho menos hierarquizadas e um clima organizacional de confiança e respeito, os funcionários se sentem mais seguros para denunciar o assédio moral no ambiente de trabalho.

(continua...)

Quadro 4 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) pela ANPAD (continuação)

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Comportamentos antiéticos nas organizações: relatos ligados a inveja, mentira, fofocas e assédio moral ⁽⁵⁾	2007	Ética	Estudo de caso através de entrevistas	A partir da análise de conteúdo, ressalta-se como principal achado que os sentimentos dos alunos do curso de administração de uma Universidade do sul do país são de insegurança, de incertezas, do aumento da competitividade, pressão, hipersolicitação como elementos que influenciam não somente a geração de estresse e banalização da injustiça social, mas também a banalização de comportamentos antiéticos.
Assédio moral nos cursos de administração: entendendo suas motivações ⁽⁶⁾	2007	Motivação para ocorrência do assédio moral	Questionário - <i>survey</i>	A incidência do assédio moral no corpo discente esteve fortemente centrada nas disciplinas onde ocorre repetência, não havendo por parte dos alunos a ligação do assédio com a dificuldade na aprendizagem, desde que sejam aprovados; há uma forte preocupação dos discentes com os resultados finais, em detrimento do real processo de aprendizagem. Em relação ao momento do assédio, os discentes consideram como mais relevantes o início e a própria condução do curso, não havendo ligação com as avaliações e entrega de resultados, posição totalmente diversa da apontada pelos professores que observam exatamente estes dois momentos como os mais constrangedores. No referente aos professores pesquisados, as questões relacionadas ao sexo, raça, ensino em disciplinas afins do curso foram consideradas como as maiores motivadoras de assédio por parte dos alunos. As duas situações revelam um perigo às condições de ensino e aprendizagem, uma vez que a eclosão desses conflitos de forma velada interfere de formas diferentes na condução dos professores e no acompanhamento dos alunos às atividades educacionais.
Relações de Poder, Assédio Moral e <i>Burnout</i> : um estudo em uma escola particular ⁽⁷⁾	2009	Relações de poder e <i>Burnout</i>	Estudo de caso através de entrevistas	A partir dos relatos dos entrevistados, as relações de poder são percebidas na empresa LX através do controle e da vigilância de seus empregados com a direção hostilizando as pessoas e denegrindo a sua imagem na frente de terceiros, denotando o assédio moral. A empresa analisada tem apresentado, segundo os entrevistados, um alto índice de rotatividade, dificultando a criação de vínculos afetivos entre seus funcionários. Devido às ameaças e excessivo controle, os empregados têm se queixado de cansaço, caindo no presenteísmo, e apresentando os sintomas da síndrome de burnout. Este estudo revelou ainda uma realidade organizacional triste e preocupante, indicando a urgência de intervenções na própria organização e a necessidade de aprofundamento na compreensão dos construtos abordados de maneira integrada por meio de outras pesquisas em instituições de ensino particulares e também públicas, já que as assimetrias de poder são naturais em qualquer tipo de organização.

(continua...)

Quadro 5 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) pela ANPAD (continuação)

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Influência da cultura brasileira no discurso de vítimas de assédio moral nas organizações ⁽⁸⁾	2009	Cultura organizacional	Entrevista	Em virtude das entrevistas de profissionais que consideram ter vivido assédio moral, pode-se identificar que aspectos da cultura brasileira, em certa medida, influenciam a percepção dos mesmos do que vem a ser assédio moral. As principais dimensões exploradas envolvem questões como masculinidade, sensação de perda de face, o elevado controle da incerteza, a noção de hierarquia, um coletivismo de caráter híbrido e o personalismo.
Assédio moral e a violência inata: contribuições freudianas nos estudos organizacionais ⁽⁹⁾	2010	Violência (sob a ótica da Psicanálise)	Ensaio teórico	Tendo como base conceitos apresentados por Freud e outros postulados psicanalíticos dão ensejo a se pensar na importância que a transformação ampla no modo de vida das pessoas pode ter para resolver o problema da violência no local de trabalho, como é o caso do assédio moral. Defende-se que apenas quando o homem tiver possibilidades de sublimação real em seu trabalho e em seus momentos de lazer é que será possível escapar, não completamente, dos efeitos negativos da pulsão de destruição no ambiente de trabalho e, mesmo, em outras esferas da vida dos sujeitos.
Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual ⁽¹⁰⁾	2010	Violência e homossexualidade	Ensaio teórico	Conclui-se que, por um lado, os sujeitos homossexuais inseridos na sociedade são compelidos a se expressar, consumir, se percebendo livres e acreditando nas possibilidades de suas escolhas, o que é reafirmado pelo Movimento <i>Gay</i> de forma geral. Do outro lado, há o mundo do trabalho, em que este sujeito desejante depara-se com as exigências modernas do capital, do trabalho individualizado, do cada um por si, da exigência de desempenho, da negação do relacional. É neste cenário, de violência no espaço organizacional, que o trabalhador homossexual busca a sua expressão como sujeito trabalhador: sob o espectro dos discursos do movimento <i>gay</i> e da heteronormatividade com as possibilidades de novas construções subjetivas que estes encerram.
Congruências e peculiaridades da produção científica em Administração sobre assédio moral nas organizações: perspectivas para a gestão pública ⁽¹¹⁾	2010	Estudos teóricos sobre o assédio moral	Meta-análise	Como resultado, verificou-se um número pequeno de artigos, concentrados em três eventos da ANPAD, e nos anos de 2007 e 2009. Os autores dos artigos realizaram seus estudos nas respectivas unidades federativas em que se encontram as suas IES's, e não necessariamente são aquelas onde os eventos se realizaram, o que comprova que os artigos não foram exclusivamente influenciados pela localidade do mesmo. Os estudos, em sua maioria, tratam de organizações privadas; traçam o perfil do assediado, e não do assediador; o método de pesquisa mais utilizado é o qualitativo (história de vida, entrevista semiestruturada e pesquisa documental), por meio da técnica de análise de conteúdo.

(continua...)

Quadro 6 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) pela ANPAD (continuação)

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Assédio Moral na Relação Aluno-Professor: Uma Análise a Partir do Discurso Coletivo de Professores Universitários ⁽¹²⁾	2011	Relação professor-aluno	Questionário - <i>survey</i>	Os discursos construídos a partir da análise das respostas dos docentes universitários são complementares e oferecem uma compreensão do que seja o AM na visão dos professores que são, nesta pesquisa, aqueles que sofrem por causa de ações por parte dos alunos de: constrangimento, pressão para obter vantagens, falta de respeito, condutas difamatórias recorrentes, dentre outras. Verificou-se ainda que as falas dos respondentes contêm fortes relacionamentos com as categorias analíticas de outras pesquisas realizadas sobre o assédio moral na relação aluno-professor.
Assédio moral: reflexões sobre seus impactos nas organizações, no papel e na responsabilidade dos profissionais de recursos humanos ⁽¹³⁾	2011	AM e a área de Gestão de Pessoas nas Org.	Ensaio teórico	Conclui-se que o assédio moral no trabalho é oriundo de causas múltiplas e mostra-se um problema grave que exige soluções múltiplas e integradas: de ações preventivas a corretivas. Além disso, requer reflexões e intervenções dos distintos níveis de responsabilidades envolvidos, seja no âmbito individual, da organização e da sociedade. Pode-se dizer que, nas organizações, o envolvimento dos profissionais de RH, que carecem de maior e melhor capacitação e conscientização para lidar de forma adequada com o problema do assédio moral, tornou-se fator preponderante para o sucesso das pessoas e das equipes de trabalho, na medida em que se nota uma premência no resgate de valores éticos e no estabelecimento de relacionamentos interpessoais, baseados no respeito pelo ser humano.
Tensão nas relações de trabalho: como o assédio moral afeta o cotidiano bancário ⁽¹⁴⁾	2011	Relações de trabalho	Estudo de caso através de entrevistas	Percebeu-se que prevalecem o desgaste psíquico e físico, as ameaças constantes de demissão, as cobranças sistemáticas para o cumprimento de metas inatingíveis advindas dos gestores ou superiores, a intensificação dos trabalhos a serem executados, o uso polivalente do trabalhador como elementos que induzem a comportamentos configurados como de assédio moral. A exploração implica sofrimentos nas mais diversas dimensões da vida do trabalhador, mas seu maior prejuízo é sentido no estabelecimento de uma cultura de gestão pelo medo, que inibe as iniciativas de organização política e de contestação, que reforça o individualismo e a submissão, a ponto de os trabalhadores a acharem natural e desacreditarem na possibilidade de mudanças.

(continua...)

Quadro 7 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) pela ANPAD (continuação)

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Entre o <i>tripalium</i> e o sofrimento: uma nova proposta para a mensuração da percepção de assédio moral ⁽¹⁵⁾	2011	Validação de questionário	Questionário - <i>survey</i>	Entre os principais achados desta investigação está a obtenção de uma versão reduzida para a escala de percepção de assédio moral, com a devida experimentação de confiabilidade e validade de suas dimensões. Do ponto de vista acadêmico, a escala preenche em boa medida uma lacuna existente nos estudos sobre a mensuração da percepção de assédio moral, uma vez que o instrumento proposto por Nery (2005) carecia de verificações estatísticas mais rigorosas do que a simples verificação da estrutura fatorial da escala. A exclusão da dimensão deterioração inspira preocupação com o processo de concepção da dimensão na escala original. Aponta-se, com uma boa perspectiva de estudos futuros, a elaboração de estudos qualitativos para a concepção de novos itens para a mensuração deste construto.
Entre o <i>tripalium</i> e a resiliência: um estudo sobre a correlação entre o assédio moral no trabalho e a resiliência ⁽¹⁶⁾	2011	Resiliência no trabalho	Questionário - <i>survey</i>	Os resultados obtidos indicam que a percepção do assédio moral se deu pela definição de quatro fatores: desprestígio; deterioração proposital; atentado contra a dignidade e isolamento e recusa à comunicação. Já com relação à resiliência, esta foi medida com base nas médias obtidas pelos respondentes, tendo como resultado principal a mensuração de indivíduos, indicando se eles se apresentavam mais ou menos resilientes. Com os resultados obtidos, entende-se que a resiliência pode ter seu efeito como uma defesa para as ações negativas, provenientes do assédio moral, já que serve como um instrumento de defesa contra tais atos, bem como pode ser utilizada como parâmetro de seleção de pessoas para as organizações.
Por que ocorre? Como lidar? Uma análise do assédio moral de alunos para com professores ⁽¹⁷⁾	2011	Relação professor-aluno	Questionário - <i>survey</i>	Verificaram-se possibilidades de ação que apontam prioritariamente a discussão institucional como meio de suporte à vítima e como alicerce para ações preventivas, dentre outras atitudes individuais que influenciam positivamente frente ao assédio ascendente e mesmo a disputa judicial como última instância para solução do problema. Aponta-se como fator limitante desta pesquisa o público respondente, que pode ser ampliado e diversificado em termos de idade, vínculo institucional, gênero e tempo de experiência como docente. Sugere-se que o aprofundamento do tema em futuras pesquisas pode indicar os caminhos que as sociedades contemporâneas estão seguindo frente ao assédio moral ascendente, inclusive em outras áreas de pesquisa que não as abordadas neste estudo.

(continua...)

Quadro 8 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) pela ANPAD (continuação)

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Assédio Moral na Academia: Um estudo sobre as condições que favorecem sua ocorrência ⁽¹⁸⁾	2013	Relação professor-aluno	Estudo de caso através de entrevistas	Os resultados evidenciaram que o assédio moral está relacionado à complexidade e à multiplicidade das atividades desenvolvidas pelos professores, à frequência de suas interações pessoais, à conduta adotada por algumas IES no sentido de tratar o aluno como cliente e naturalização das práticas de assédio moral na cultura das IES.
Desvelando consequências do assédio moral: a voz do assediado ⁽¹⁹⁾	2013	Gestão pública	Estudo de caso através de entrevistas	Os dados indicaram que, no período de estágio probatório do Servidor, evidenciaram-se situações de abuso de poder, autoritarismo e manipulação perversa. As consequências do assédio moral para o Servidor foram severas, provocando desde o isolamento a reações crescentes de estresse e depressão. Com a exoneração, acirraram-se os sintomas decorrentes do assédio moral, tais como perda de ilusão, pensamentos confusos e sentimento de culpa. A cultura e a estrutura rígida e hierarquizada, características da IFES, favorecem interesses pessoais, abuso de poder e manipulações perversas, tornando a instituição propícia à ocorrência do assédio moral. A não atuação ou intervenção da área de recursos humanos na condução de conflitos é fator agravante e favorecedor do assédio.
Assédio moral no trabalho: pesquisas internacionais, produção nacional e lacunas para estudos ⁽²⁰⁾	2015	Estudos teóricos sobre o assédio moral	Bibliometria	Foram encontrados 38 artigos, neles analisados diversos aspectos entre metodologia utilizada, origem dos autores, média anual de publicação, ranking das principais obras utilizadas e ainda foi proposta uma agenda de pesquisas a partir das lacunas relatadas nos artigos e das indicações das pesquisas internacionais.
Assédio moral e pessoas com deficiência: um estudo de processos do tribunal superior do trabalho ou encontros entre a diversidade e o abuso ⁽²¹⁾	2016	Deficientes físicos e processos trabalhistas	Pesquisa documental	Os textos de 9 (nove) acórdãos foram o objeto de análise de conteúdo, que possibilitou identificar, descrever e verificar a recorrência de suas características, quais sejam: as regiões dos processos originários (sul e sudeste); o tipo de organização onde o assédio ocorreu (pessoas jurídicas, de direito privado, especificamente instituições bancárias); o gênero das vítimas assediadas (homens); os tipos de deficiência dos assediados (físicas); o julgamento da procedência do pleito (procedentes); o tipo de assédio moral (vertical descendente); e as atitudes hostis praticadas pelos assediadores (deterioração proposital das condições de trabalho).

(continua...)

Quadro 9 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) pela ANPAD (continuação)

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Assédio moral: análise da (quase) maioria de um tema por meio da bibliometria ⁽²²⁾	2016	Estudos teóricos sobre o assédio moral	Bibliometria	Foram analisados 83 artigos e como principais resultados: as publicações sobre o tema têm sido realizadas por diferentes áreas de conhecimento, o que demonstra o seu caráter interdisciplinar; as publicações dos periódicos nacionais se encontram mais pulverizadas em distintos periódicos; a produção intelectual da temática, tanto nos artigos internacionais quanto nacionais, está concentrada em autores que optam por escrever em parceria em pequenos grupos e também de forma individualizada; nas publicações dos periódicos nacionais, predomina o método qualitativo, o que demonstra que existem oportunidades para realização de pesquisas com a utilização de métodos quantitativos. Evidencia-se que se faz necessário expandir o conhecimento e a produção científica sobre a temática.
Limites do Poder Diretivo do Gestor Nas Relações de Trabalho: Uma Análise de Casos de Assédio Moral e Profissional ⁽²³⁾	2017	Poder	Pesquisa documental; qualitativo	Os resultados revelaram indícios inequívocos de correlação entre as modalidades de assédio e as agressões mais recorrentes (padrão de tipicidade). Igualmente, estabeleceram diferenças objetivas entre o assédio moral e aquele profissional.
Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho ⁽²⁴⁾	2017	Cultura organizacional	quantitativo; questionário	Os resultados indicaram: a) as culturas clã, adhocrática são preditoras do assédio moral com estimadores negativos, enquanto a cultura mercado mostrou-se influenciando positivamente o assédio moral; b) as culturas adhocrática e hierárquica mostraram-se positivamente influenciando a satisfação, enquanto a cultura mercado mostrou-se negativamente influenciando a satisfação; c) o assédio moral mostrou-se negativamente associado a satisfação; e d) o assédio moral como mediador entre cultura e satisfação possui efeitos significativos em todos os tipos culturais.

Fonte: (1) FAVORETO, R. L. *et al.*, (2007); (2) ALMEIDA, D. R.; LAGEMANN, L.; ARAUJO, S. V., (2007); (3) MARTINS, V. F., (2007); (4) MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S., (2007); (5) FLATCH, L., (2007); (6) RIBEIRO, D. A.; LAGEMANN, L.; ARAÚJO, S. V., (2007); (7) PAIVA, K. C. M.; CASALECHI, T. T., (2009); (8) VINHAS, V. Q.; HILAL, A. V. G., (2009); (9) BARROS, A. N.; ANDRADE, C. R., (2010); (10) CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R., (2010); (11) LAGE, M. L. C.; EMMENDOERFER, M. L. (2010); (12) PAIXÃO, R. B.; MELO, D. R. A.; SILVA, J. C. S., (2011); (13) LORENTZ, C. N.; LIMA, L. C.; DEL MAESTRO FILHO, A., (2011); (14) SANCHES, P.L.B.; MOTA, J.C.V.; COSTA, M.S., (2011); (15) GUERRA, D.S.; BACCHI, G.A.; PINTO, F.R., (2011); (16) BACCHI, G.A.; PINHEIRO, D. R. C., (2011); (17) PAIXÃO, R. B. *et al.* (2011); (18) RODRIGUES, M.; FREITAS, M. E., (2013); (19) GUIMARÃES, C. A.; CANÇADO, V. L., (2013); (20) MENDONÇA, J. M. B. *et al.*, (2015); (21) OLETO, A. F.; SILVA, A. G. C.; PAIVA, K. C. M. (2016); (22) HEINZMANN, L. M.; VALADÃO JÚNIOR, V. M., (2016); (23) VASCONCELOS, Y. L.; BERTINO, R. M. J. (2017); (24) CASTRO, M. A. R. *et al.* (2017)

Nos trabalhos publicados em anais de eventos promovidos pela ANPAD nos últimos onze anos, de 2007 a 2017, predominaram associações temáticas sobre a “relação professor-aluno” (quatro trabalhos), seguidos de “estudos teóricos” (três trabalhos) e “cultura organizacional” (três trabalhos). Quanto à metodologia empregada, o mais recorrente foram os “estudos de caso” (nove trabalhos) com abordagem “qualitativa” (17 trabalhos), dados coletados por meio de “entrevistas” (oito trabalhos) e análises utilizando-se “análise de conteúdo”. As principais categorias profissionais investigadas foram os “professores” (cinco trabalhos), seguidos de profissionais “bancários” (dois trabalhos) e alunos de graduação em Administração (dois trabalhos). Por fim, dentre as organizações pesquisadas, houve uma preponderância de estudos em “IES – Instituição de Ensino Superior” (oito trabalhos), seguidos do setor bancário, representado por “instituição financeira” (dois trabalhos).

Notou-se, também, que a associação temática preponderante, “relação professor-aluno”, teve como foco o assédio moral ascendente ao considerar o fenômeno iniciado pelo aluno para atingir o professor. Nos trabalhos, isso se justifica, principalmente, em instituições privadas, pela mercantilização crescente na educação, o que faz com que o aluno seja percebido como um cliente e não mais ou não principalmente como um aprendiz, sua função primária em sala de aula. Outro ponto relevante é o interesse pelo estudo em instituições de ensino superior, local em que se esperam pessoas com maior nível de instrução e acesso à informação, o que poderia ser um motivo para não existir ou ter baixos níveis de ocorrência de assédio moral; entretanto, nos trabalhos, os resultados mostram o contrário disso. Por fim, outro aspecto de destaque refere-se às “instituições financeiras” e seus profissionais, os “bancários”, que continuam focalizando situações de assédio moral no trabalho como já se é mostrado constantemente em reportagens da mídia, pesquisas aleatórias na *internet*, bem como em informações de denúncias para os tribunais do trabalho.

De modo semelhante, no Quadro 03, são descritas as publicações disponíveis no *site* SPELL, categorizando-as pelos mesmos pontos, seguido dos destaques.

Quadro 10 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) no SPELL

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes ⁽¹⁾	2007	Gênero	Entrevistas com a análise de discurso	A estratégia metodológica de análise do discurso possibilitou observar que as relações de poder que permeiam o ambiente organizacional trazem uma possibilidade de (re)leitura antiga do que se denomina hoje assédio moral. Grande parte das entrevistadas continua sofrendo assédios, sendo talvez até mais expostas ao fenômeno por estarem em um terreno de domínio masculino, o que pode remeter aos fatores culturais brasileiros.
Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? ⁽²⁾	2007	Fatores organizacionais propiciadores de assédio moral	Texto informativo	No artigo, são propostas três perspectivas: a) assume as organizações como o palco onde essas ações de assédio moral ocorrem, podendo estabelecer formas de estimular, coibir ou eliminar este problema; b) explicita os prejuízos decorrentes da ocorrência de assédio moral no trabalho, cuja conta é alta e de contabilização complexa; e c) faz sugestões para prevenir e reduzir a ocorrência de assédio no ambiente de trabalho.
Assédio moral e a empresa ⁽³⁾	2008	Relações de trabalho	Ensaio teórico	Conclui-se que o assédio moral na empresa é um elemento que requer maior atenção, preocupação e esforços para ser combatido. Reforça a essencialidade de um profissional preparado que atenda às funções administrativas com devido conhecimento sobre o assédio moral de modo que o ajude a chegar em soluções mais adequadas para o êxito de suas tarefas.
Danos na relação de emprego e o reflexo no capital humano ⁽⁴⁾	2008	Relações de trabalho	Ensaio teórico	Menciona-se o assédio moral como terror psicológico e seus efeitos não se limitam a manifestar de imediato, podem trazer consequências para o contexto social e individual futuros. Sugere-se que o fenômeno tem necessidade de reversibilidade por parte da sociedade, profissionais do direito, administradores e demais profissionais que passam a ter consciência do problema e contribuam para uma resolução ou minimização.
Características do <i>bullying</i> como um tipo de assédio moral nas organizações ⁽⁵⁾	2011	<i>Bullying</i>	Ensaio teórico	A pesquisa mostrou que as práticas adotadas de assédio moral nas grandes empresas brasileiras, em sua maioria, estão associadas às pressões para o aumento da produtividade e aumento da eficiência. A preocupação constante das chefias esta voltada para atingir as metas estabelecidas a qualquer custo. O não cumprimento desses objetivos tem implicado, em alguns casos, à utilização do assédio moral para desqualificar moralmente aqueles que não cumprem o que foi determinado. O abuso de poder facilita o surgimento de personalidades ocultas, em outras circunstâncias, que revelam uma índole próxima à de sociopatas, como alguns exemplos demonstraram neste artigo.

(continua...)

Quadro 11 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) no SPELL

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Assédio moral: uma análise dos acórdãos do tribunal regional do trabalho do Espírito Santo ⁽⁶⁾	2011	Processos jurídicos de assédio moral	Pesquisa documental	A partir desta pesquisa, foi possível obter uma caracterização dos processos em todo o Estado do Espírito Santo e identificar as variáveis que deles fazem parte, tais como: as varas nas quais os processos tramitaram; a duração de cada processo; o julgamento da procedência do pleito; os níveis de decisão judicial; o tipo de empresa onde ocorreu o assédio; o método de agressão; o gênero, tanto do agressor quanto da vítima, e o sentido do assédio. Verificou-se também que existem muitas dúvidas quanto ao procedimento legal para os que se veem como vítimas do assédio moral nas organizações.
Assédio moral nas organizações: percepções dos gestores de pessoas sobre danos e políticas de enfrentamento ⁽⁷⁾	2011	Assédio moral e a área de Gestão de Pessoas nas Org.	Entrevista com a análise de conteúdo	A pesquisa revela que os gestores têm conhecimento sobre o que é o assédio moral e as consequências que ele traz para pessoas e organizações, entretanto, ainda que conhecedores do assunto, nenhuma das empresas possuem políticas inibidoras ao seu acontecimento. Outro ponto negativo é que os entrevistados relataram que preferem não explicitar nem discutir problemas como o assédio moral no trabalho.
Estruturação intersubjetiva do assédio moral: um estudo do contexto das organizações bancárias ⁽⁸⁾	2012	Combate ao assédio moral	Estudo de caso com pesquisa documental	As análises indicaram que a transparência e a tomada de medidas de responsabilização sobre o assédio moral foram intersubjetivamente estruturadas no contexto brasileiro, contribuindo para a sua institucionalização. No entanto, a capacidade de combate ao assédio moral no contexto das organizações bancárias é algo ainda limitado e precisa ser mais bem desenvolvido. As conclusões questionam como se dará o desenvolvimento dessa capacidade considerando os contraditórios inerentes às relações do trabalho no Brasil, como também as novas posturas éticas nas organizações pertinentes à contemporaneidade.
Assédio moral e resiliência no local de trabalho ⁽⁹⁾	2012	Resiliência no trabalho	Questionário - survey	Os resultados obtidos indicam que a percepção do assédio moral se deu pela definição de quatro fatores: desprestígio; deterioração proposital; atentado contra a dignidade, e isolamento e recusa à comunicação. Já com relação à resiliência, esta foi medida com base nas médias obtidas pelos respondentes, tendo como resultado principal a mensuração de indivíduos, indicando se eles se apresentavam mais ou menos resilientes. Com os resultados obtidos, entende-se que a resiliência pode ter seu efeito como uma defesa para as ações negativas, provenientes do assédio moral, já que serve como um instrumento de defesa contra tais atos, bem como pode ser utilizada como parâmetro de seleção de pessoas para as organizações.

(continua...)

Quadro 12 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) no SPELL

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório no município de Fortaleza – Ceará ⁽¹⁰⁾	2012	Denúncia de casos de assédio moral	Pesquisa documental	Os resultados estão demonstrados por meio de gráficos que apontam o tipo de discriminação por assédio moral, por perfil profissional, sexo e idade do reclamante. Pode-se concluir que há discriminação em várias áreas, gerando, muitas vezes, comportamentos indesejáveis e condutas abusivas, degradando o clima de trabalho e reduzindo a produtividade.
Relações de gênero e poder: um estudo com professoras-gerentes em uma universidade pública ⁽¹¹⁾	2012	Gênero e poder	Entrevista não estruturada com a análise de conteúdo	Após análises sobre as falas dos sujeitos, uma das dificuldades enfrentadas por alguns deles no exercício da função gerencial estão a questão das assimetrias de poder expostas de forma simbólica, casos de assédio moral, o fenômeno do “teto de vidro”, a discriminação e o preconceito, principalmente por meio do discurso e do humor.
Assédio moral x clima organizacional: impacto na produtividade organizacional ⁽¹²⁾	2012	Clima organizacional	Ensaio teórico	A partir do momento em que a integridade e a dignidade do indivíduo são afetadas negativamente, devem-se rever projetos e conceitos vivenciados, até porque são poucas as leis que podem proteger, mas cada vez mais tem-se estudado formas de respeito para que o assédio moral atinja cada vez menos pessoas.
A reação ao assédio moral no ambiente de trabalho ⁽¹³⁾	2013	Reação ao assédio moral	Questionário - <i>survey</i>	Na amostra de 175 profissionais de empresas e ramos diferentes, indicou-se que a reação ao assédio moral ocorre na liderança média quando a liderança
Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual ⁽¹⁴⁾	2013	Violência e homossexualidade	Ensaio teórico	Este ensaio revela a 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 contemporâneos.

(continua...)

Quadro 13 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) no SPELL

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
“Quero matar meu chefe”: retaliação e ações de assédio moral ⁽¹⁵⁾	2013	Retaliação	Estudo de caso através de observação indireta não-participante	A partir da análise do filme, foi possível observar os elementos do assédio moral nas organizações, bem como suas consequências. Aponta-se para a importância do apoio das gerências organizacionais como mediadores de conflitos. Ademais, o exercício do poder formal aliado a práticas de coerção ressalta-se como um fenômeno que merece aprofundamento, de forma a ser possível identificar todas as variáveis que influenciam e impactam tal processo
A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho ⁽¹⁶⁾	2013	Fatores organizacionais propiciadores de assédio moral	Ensaio teórico	Alguns fatores organizacionais podem propiciar o assédio, como a mudança da natureza e da organização do trabalho, cultura e clima organizacional, assim como liderança.
Assédio moral em universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência ⁽¹⁷⁾	2013	Denúncia de casos de assédio moral	Estudo de caso - questionário e entrevista	A partir de entrevistas, 66,2% das vítimas comentaram a violência para seus colegas de trabalho com intuito de desabafo e orientação. Não obstante, 64,9% não formalizaram as denúncias, pois afirmaram que não ajudará a resolver a situação. Evidenciou-se na pesquisa a falta de estrutura da instituição e despreparo dos gestores em relação ao recebimento da queixa e na tomada de medidas para intervir e coibir a ocorrência da violência.
Assédio Moral em Universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos ⁽¹⁸⁾	2013	Ocorrência de assédio moral numa organização	Estudo de caso - questionário e entrevista	Corroborar-se com descobertas de Hirigoyen (2006), que identificou que o setor do ensino é mais propenso à ocorrência de violências pelas especificidades das próprias organizações educacionais, sem se relacionar diretamente à produtividade, mas à recusa de diferenças e às disputas de poder. Constatou-se que, aproximadamente 14,8% da população é vítima de assédio, sendo que 27,6% dos pesquisados identificaram-se como vítimas de assédio moral. Destes, 70,1% são vítimas de dois ou mais agressores, que, em sua maioria, são colegas de trabalho (45,5%) do sexo masculino (41,6%). Conclui-se, entre outras questões, que cabe à instituição e seus gestores tomarem medidas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho.

(continua...)

Quadro 14 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) no SPELL

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral ⁽¹⁹⁾	2013	Relação professor-aluno	Questionário – <i>survey</i>	O assédio moral aluno-professor na visão dos pesquisados identifica motivos que vão desde valores sociais não apreendidos até a mercantilização do ensino. A partir das respostas, verificam-se possibilidades de ação que apontam prioritariamente a discussão institucional como meio de suporte à vítima e como alicerce para ações preventivas
Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior ⁽²⁰⁾	2013	Violência	Estudo de caso - entrevista	Constatamos que 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. Destacamos, ainda, o nítido imbricamento das categorias violência interpessoal e violência simbólica.
Assédio moral no trabalho: um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenômeno em empresas do norte do Paraná ⁽²¹⁾	2013	Assédio moral e a área de Gestão de Pessoas nas Org.	Estudo de caso - entrevista	As organizações estudadas possuem mecanismos efetivos para cuidar das relações entre os colaboradores no ambiente de trabalho, o que no entender destas previne o assédio moral. No entanto, percebeu-se que ainda não existem políticas específicas para combater o fenômeno em questão.
Reflexões sobre assédio moral: um estudo à luz da organização pessoense com maior incidência em ações trabalhistas entre 2008 e 2012 ⁽²²⁾	2014	Ocorrência de assédio moral numa organização	Pesquisa documental e questionário	Os dados colhidos apontam que grande parte das medidas adotadas estava relacionada à gestão de pessoas; porém, o que tem comprometido a mitigação do assédio moral é uma concepção predominantemente teleológica da área.

(continua...)

Quadro 15 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) no SPELL

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência ⁽²³⁾	2014	Ocorrência de assédio moral numa organização	Estudo de caso - questionário e entrevista	Verifica-se a relevância de identificar a ocorrência de assédio e seus desdobramentos sob a percepção de observadores da violência. A pesquisa evidenciou que 52,2% dos pesquisados têm conhecimento de casos de assédio no setor e/ou na instituição em que estão vinculados.
O constructo assédio moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários ⁽²⁴⁾	2014	Relação professor-aluno	Estudo de caso - entrevista	Os resultados indicam seis discursos coletivos, que têm como ideias-chave: constrangimento ao professor, pressão para obter vantagens, falta de respeito, condutas difamatórias recorrentes, obstáculos ao propósito da docência e ameaça à integridade moral e física. 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 e, sobretudo, que ainda ocorrem em um grupo social no qual se propõe precipuamente formar cidadãos socialmente responsáveis e moralmente íntegros.
Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência ⁽²⁵⁾	2014	Fatores organizacionais propiciadores de assédio moral	Pesquisa documental e entrevista	Os resultados evidenciaram que o assédio moral é motivado tanto por questões de ordem pessoal quanto por questões organizacionais e que tem 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 de casos de assédio moral.
Assédio moral nas relações de trabalho: implicações psicológicas ⁽²⁶⁾	2015	Impactos psicológicos na vítima de assédio moral	Estudo de caso - entrevista	Os resultados das entrevistas revelaram que o fenômeno ocasiona vivências depressivas, alterações de humor, ansiedade generalizada, baixa autoestima e angústia constante, acarretando um desinteresse com práticas e hábitos, no cuidado da vida e do corpo.
“Quem mais veste Prada?” Psicopatas corporativos e assédio moral no trabalho ⁽²⁷⁾	2015	Psicopata corporativo	Estudo de caso através de observação indireta não-participante	Buscou-se compreender as ações de psicopatas corporativos, diante das dificuldades expostas em pesquisas sobre o assédio moral, principalmente quanto a entrevistá-los. Essa pesquisa contribuiu, ainda, por potencializar, para gestores e para não gestores, o reconhecimento desse comportamento nas organizações.

(continua...)

Quadro 16 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) no SPELL

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária ⁽²⁸⁾	2015	Ocorrência de assédio moral numa organização	Estudo de caso - questionário e entrevista	Constatou-se que as universidades não estão imunes à ocorrência desse tipo de violência e que essas ocorrências causam transtornos para a saúde, sobretudo a mental, desses trabalhadores, pelo fato de ter implicado deterioração das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, bem como violências verbais, físicas ou sexuais. Conclui-se que a universidade deve criar e desenvolver medidas de prevenção e combate ao assédio moral, visto que as ações atuais têm sido ineficazes.
Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades ⁽²⁹⁾	2015	Processos jurídicos de assédio moral	Pesquisa documental e entrevista	Os resultados mostram divergências expressivas nas categorias entre a ótica das vítimas e dos gestores. Além disso, eles revelam, não apenas nos discursos dos entrevistados, uma miopia em relação às múltiplas causas de assédio moral no mundo do trabalho, mas, também, nos elementos dos processos jurídicos. Com ênfase nos gestores, as contradições e equívocos sobre o tema preocupam, e os alibis naturalizados, em suas expressões e falas, tentam levar a problemática para a margem, utilizando o tom de “brincadeira” e eufemismos.
Assédio moral nos ambientes corporativos ⁽³⁰⁾	2015	Processos jurídicos de assédio moral	Pesquisa documental	Como principal resultado, o estudo colocou em contraste a necessidade de contextualização do fato propulsor da denúncia e caracterização do assédio, sem olvidar a relevância do significado ou sentido atribuído pelo indivíduo ao fenômeno analisado.
Assédio moral no trabalho e suas consequências: Estudo de caso em instituição federal de ensino superior ⁽³¹⁾	2016	Ocorrência de assédio moral numa organização	Pesquisa documental	Verificou-se que a não atuação da área de Recursos Humanos na intermediação do conflito, a cultura e a estrutura da instituição podem ter favorecido a ocorrência do caso e motivado a impunidade do assediador. Além disso, o assédio moral se trata de um processo multidimensional, que viola as garantias fundamentais do indivíduo e traz severos impactos à sua saúde, além de danos à organização e à sociedade.
Da deterioração das relações à escolha pela permanência: o assédio moral no trabalho ⁽³²⁾	2016	Permanência de pessoas que sofreram assédio moral na organização	Questionário - <i>survey</i>	A análise dos resultados mostrou que os principais motivos que levam à permanência em um trabalho onde se sofre assédio moral relacionam-se ao contexto do trabalho, que possibilitam a satisfação de necessidades básicas dos indivíduos.

(continua...)

Quadro 17 – Trabalhos sobre Assédio Moral publicados nos últimos onze anos (2007-2017) no SPELL

Artigo	Ano de publicação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
“Detalhes de sua incompetência não me interessam”: o assédio moral no filme O diabo veste Prada ⁽³³⁾	2017	Relações de conflito	Qualitativo; filme	Os diálogos expõem a supervalorização do trabalho perfeito, do comportamento narcísico e de intenções maldosas, repercutindo no dilema da secretária de permanecer ou não na revista.

Fonte: (1) CORREA, A. M. H.; CARRIERI, A. P., (2007); (2) FREITAS, M. E., (2007); (3) FARIAS, R. P., (2008); (4) GONÇALVES, W. J. (2008); (5) MARCONDES, A. L. N.; DIAS, R., (2011); (6) OLIVIER, M.; BEHR, S. C. F.; FREIRE, P. I. R. C. S., (2011); (7) TEIXEIRA, R. F.; MUNCK, L.; REIS, M. C., (2011); (8) ANDRADE, J. M.; TITO, F. R. C., (2012); (9) BACHI, G. A.; PINHEIRO, D. R. C.; PINTO, F. R., (2012); (10) BENEVIDES, S. D. *et al.*, (2012); (11) MIRANDA, A. R. A.; MAFRA, F. L. N.; CAPELLE, M. C. A., (2012); (12) NASCIMENTO, A. M. O.; SILVA, S. P. S., (2012); (13) RODRIGUES, M.; AALTONEN, A., (2013); (14) CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R., (2013); (15) MACHADO, D. Q.; IPIRANGA, A. S. R.; MATOS, F. R. N., (2013); (16) NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. A., (2013); (17) NUNES, T. S.; TOLFO, S. R., (2013); (18) NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; NUNES, L. S., (2013); (19) PAIXÃO, R. B. *et al.*, (2013); (20) PINTO, R. A. B.; PAULA, A. P. P., (2013); (21) TEIXEIRA, R. F.; REIS, M. C.; SANTOS, L. M. L., (2013); (22) LIMA, B. A. A. C. *et al.*, (2014); (23) NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; NUNES, L. S., (2014); (24) PAIXÃO, R. B. *et al.*, (2014); (25) RODRIGUES, M.; FREITAS, M. E., (2014); (26) LUCAS, M. G.; ROMANO, R., (2015); (27) MEDEIROS, C. R. O.; JUNIOR, V. M. V.; POSSAS, M.C., (2015); (28) NUNES, T. S.; TOLFO, S. R., (2015); (29) JUNOR, V. M. V.; MENDONÇA, J. M. B., (2015); (30) VASCONSELOS, Y. L., (2015); (31) GUIMARÃES, C. A.; CANÇADO, V. L.; LIMA, R. J. C., (2016); (32) SILVA, V. V.; NAKATA, L. E., (2016); (33) MACIEL, H. W. P.; HELAL, D. H. (2017).

Dentre os trabalhos publicados nos últimos onze anos, de 2007 a 2017, na base de artigos do SPELL, predominaram associações temáticas sobre a “ocorrência de assédio moral numa organização” (cinco trabalhos), seguidos de “fatores organizacionais propiciadores de assédio moral” (três trabalhos) e “processos jurídicos de assédio moral” (três trabalhos); as demais temáticas variaram entre um e dois trabalhos cada, relacionando: “assédio moral e a área de Gestão de Pessoas”, “gênero”, “relação professor-aluno”, “denúncia de casos de assédio moral”, “relações de conflito”. Quanto à metodologia empregada, teve em sua maioria abordagem “qualitativa” (28 trabalhos), dados coletados por meio de “entrevistas” (14 trabalhos) e análises realizadas utilizando-se “análise de conteúdo” (10 trabalhos). As principais categorias profissionais investigadas foram os “professores” (cinco trabalhos), seguidos de “servidores públicos” e “gestores” (quatro trabalhos cada). Por fim, dentre as organizações pesquisadas, houve uma preponderância de estudos em “IES – Instituição de Ensino Superior” (10 trabalhos), seguido de “empresas privadas” (três trabalhos).

Na análise dos artigos da base de dados do SPELL, a presença de trabalhos com a associação temática “relação professor-aluno” não foi preponderante, como ocorreu nos trabalhos da ANPAD, entretanto, ainda que com menor representatividade, permitiu-se concluir o interesse em verificar o assédio moral no ambiente educacional. Corroborando esta conclusão e acrescido de outras associações temáticas, destacam-se as IES como predominantes na coluna do Quadro 03: “tipo de organização em estudo”. Ainda sobre esta coluna do referido quadro, observa-se que houve dois trabalhos publicados em que o foco foi o assédio moral em instituições financeiras. A quantidade é a mesma daqueles publicados na ANPAD, entretanto, considerando a quantidade total de artigos das duas bases de pesquisa, a representatividade é menor no SPELL.

Um ponto de atenção é a (pouca) quantidade de artigos em que se associa o assédio moral à diversidade (cor de pele ou raça, condição social, idade, gênero, deficiência física, diferenças geracionais, dentre outros aspectos). Num total de 54 artigos, 6 abordaram esta temática considerada relevante para a compreensão da ocorrência de assédio moral no trabalho. Conforme Paiva (2013, p. 105), estudos que envolvam diversidade podem trazer reflexões relevantes pelo fato de que, geralmente, “se traduzem em discriminação no cotidiano dos ambientes de trabalho”. Nesse sentido, o jovem trabalhador configura-se como um sujeito diferenciado, como observado adiante.

2.2 Jovem trabalhador

Nesta seção, o jovem trabalhador será apresentado e contextualizado a partir do entendimento de juventude; posteriormente, serão abordadas conexões entre o jovem e o trabalho e, por fim, serão destacadas as pesquisas recentes associadas a este público específico.

2.2.1 Juventude

A palavra juventude tem assumido diferentes significados de acordo com o contexto histórico, social, econômico e cultural, para além da faixa etária (MINAYO-GOMES, MEIRELLES, 1997). A juventude é traduzida como uma fase de transição entre a adolescência e a vida adulta e ela representa um momento em que o jovem se prepara para assumir suas futuras responsabilidades. Consoante a Abramo (2008, p. 110), a juventude pode ser entendida como “um exercício futuro de cidadania, dada pela condição de adulto, quando as pessoas podem e devem (em tese) assumir integralmente as funções, inclusive as produtivas e reprodutivas, com todos os deveres e direitos implicados na participação social”.

Corroborando com essa significação de juventude, Margulis e Urresti (2008) referem-se a este termo como um complexo de múltiplas modalidades que processam socialmente as condições de idade, inserção na família e inserção em outras instituições, local em que o sujeito mora e, ainda, a cultura grupal na qual o jovem estiver inserido. Neste contexto, os autores trazem a ideia de moratória juvenil, partindo da premissa de que os recursos que a contemplam não estão disponíveis de forma homogênea às diversas camadas da sociedade. A partir desta realidade, constata-se que o período da juventude para classes mais baixas, em geral, faz com que os jovens assumam responsabilidades de adultos mais cedo, tais como trabalho e sustento da família.

A definição de idade para quaisquer classificações seja “infância”, “juventude” ou “adulta” é considerada imprecisa e com limites difusos, mas necessária, tendo em vista que é um dos eixos ordenadores da atividade social e integra classificações úteis para a estruturação da sociedade (MARGULIS; URRESTI, 2008). A lei nº 12.852, de 05 de agosto de 2005, que estabelece o Estatuto da Juventude, caracteriza como jovem as pessoas com idade entre 15 e 29 anos; da mesma forma, um indivíduo é considerado jovem pela Política Nacional de Juventude se pertencente a essa faixa etária (BRASIL, 2005). Já a Organização das Nações

Unidas (ONU), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) estabelecem a juventude para pessoas que estão na faixa etária de 15 a 24 anos de idade. Outro ponto relevante sobre faixa etária no Brasil é a idade mínima com que os jovens podem assumir um trabalho formal, 16 anos, sendo que a exceção a isso ocorre com jovens que estiverem na condição de aprendiz, a qual abrange trabalhadores com faixa etária compreendida entre 14 e 24 anos (BRASIL, 2000).

Por outro lado, tem sido discutido na literatura o prolongamento da juventude, visto que houve aumento do tempo passado na escola, dificuldades de inserção no mercado de trabalho e ainda mudanças nos arranjos familiares. Entretanto, esta ideia de prolongamento pode estar diretamente relacionada à intenção de propor linearidade dos eventos que ocorrem na juventude em termos de tomadas de decisão. Por exemplo: decidir sobre qual profissão seguir, se vai trabalhar e estudar, se vai casar e ter filhos, etc., mas isso não necessariamente estará atrelado a um adiamento ou atraso nesta fase de transição para a vida adulta; o que ocorre é que esta obrigatoriedade de escolhas torna a juventude uma fase de vida vulnerável e não necessariamente linear. (CAMARANO *et al.*, 2006; OLIVEIRA, 2011)

Outro ponto a ser observado é que essas escolhas (profissionais e pessoais) podem não ser concretizadas pelo fato de o indivíduo já ter amadurecido psicossocialmente visto que, em grande parte das situações, o jovem não dispõe de informações ou experiências suficientes que promovesse maior assertividade para tanto. Em decorrência disso, juntamente às potencialidades adquiridas pelos jovens ao longo de suas vidas e às oportunidades e aos obstáculos que experimentam nesta fase, conclui-se que este conjunto de momentos e escolhas pode influenciar significativamente sua transição para a vida adulta (CAMARANO *et al.*, 2006). Além disso, surge a contradição entre o ideal de autonomia, geralmente imposto pela família e pela sociedade, e a continuação de sua dependência, considerando que o jovem ainda não é um adulto, mas sim, alguém que se prepara para, ao longo do tempo, passar da juventude para esta nova fase (CALLIGARIS, 2000), a qual inclui o mundo do trabalho.

2.2.2 O jovem e o trabalho

A vivência do jovem no trabalho reflete o significado e a influência que esta condição traz como experiências, positivas ou negativas, dependendo do contexto, para sua carreira e vida

peçoal. O trabalho pode assumir a função de gerador e de mantenedor de *status* social e ainda representar um dever moral do jovem trabalhador para com a família e a sociedade. E mesmo que este jovem tenha experiências negativas em relação ao emprego, isso não contribui para valorização de uma situação de desemprego (FRANCO, 2016). Neste sentido, Bajoit e Franssen (1997) fazem uma reflexão sobre a situação de desemprego que, quando observada com jovens trabalhadores com restritas condições financeiras, geralmente, acarreta sentimentos de culpabilidade e de vergonha aos mesmos. Entretanto, esta mesma situação aplicada a jovens com maiores recursos financeiros, que podem contar com a família para manter o seu sustento, pode ser visualizada como um período de redefinição de projetos de vida, sem que isso acarrete sentimentos negativistas sobre o desemprego.

Almeida e Silva (2004) ressaltam, sobre a questão do significado do trabalho para a vida de jovens trabalhadores com destaque àqueles que são de classes sociais menos favorecidas, que eles podem visualizar, no trabalho, uma proteção contra a marginalidade e a violência. Outro aspecto mencionado é que, para além de uma forma de sobrevivência, os autores apontam que, ao trabalhar, o jovem se sente possibilitado a adquirir bens, sendo este um reflexo direto da lógica de consumo vigente no modo de produção capitalista. Ressalta-se ainda que, nessa lógica, o desejo de aquisição de bens de consumo, ao mesmo tempo que promove a inclusão, ocasiona também a exclusão social. Isso porque, caso a estratégia utilizada para alcançar o ‘direito de consumir’ não seja atingido através do trabalho, pode ser que o jovem opte como possível estratégia pela prática de um ato infracional (ALMEIDA; SILVA, 2004).

No estudo de Oliveira (2006, p. 73), mostra-se a relevância do trabalho na vida de um jovem, ressaltando os de baixa renda e indicando que eles enfrentam as piores condições de trabalho:

No que se refere à demanda dos jovens de bairros pobres, pesquisas recentes revelam a predominância que o tema trabalho tem na vida deles. Ao revelarem suas necessidades, eles quase abdicam de outros direitos, como o de estudar e de se divertir; declaram que não gostariam de ter bolsas apenas para estudar; sentem necessidade de trabalhar.

Importante destacar que, em maio de 2006 foi lançada, no Brasil, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), assinada pelo, então, Presidente da República, permitindo uma atuação direta da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no sentido de erradicação do trabalho forçado, do trabalho infantil e do tráfico de pessoas para fins comercial e/ou sexual, além da promoção da igualdade de oportunidades no tratamento de gênero e raça no trabalho,

bem como o trabalho decente para jovens brasileiros. Neste contexto, em 2009, a OIT lançou o relatório “Trabalho Decente e Juventude” informando que uma parte significativa da juventude brasileira tem dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Segundo o relatório, isso ocorre por precariedade de muitas vagas de emprego ou o emprego informal, e os baixos níveis de rendimento e de proteção social aos jovens. O conjunto desses aspectos dificulta a construção de uma trajetória de trabalho decente aos mais inexperientes.

Esta precariedade mencionada pela OIT reflete em problemas focais no ambiente de trabalho como, por exemplo, a violência no trabalho. Paiva *et al* (2013, p. 3) explicitam que

(...) jovens trabalhadores usualmente são vítimas de agressões e violência no ambiente de trabalho (Tucker & Loughlin, 2006). Desse modo, eles encaixam-se nos três grupos de patologias possíveis no ambiente de trabalho identificados na literatura por Bendassolli e Soboll (2011, pp. 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”.

Ainda sobre a questão da precariedade do mercado de trabalho para muitos jovens brasileiros, a Organização das Nações Unidas (ONU, 2016) alertou ser a entrada desse público ainda marcada por desigualdades sociais, de gênero e de raça/etnia, e ressaltou a essencialidade de continuidade de ações do governo para que isso se modifique com o passar do tempo.

Outro ponto relevante da relação entre jovem e trabalho é a alta rotatividade observada nos ambientes laborais, como uma realidade brasileira para tais sujeitos. De acordo com Todeschini (2003), a precariedade das ocupações é o principal fator que explica esse fenômeno. Isso se justifica pelo fato de os postos de trabalho direcionados a estes profissionais iniciantes no mercado disponibilizarem limitadas perspectivas de ascensão profissional e de qualificação, o que propicia ou incentiva a procura por outra ocupação. Este mesmo autor destaca que as ocupações disponíveis aos jovens trabalhadores, caracterizadas para um trabalho decente, não são suficientes para atender a todos que desejam trabalhar (TODESCHINI, 2003).

Além das desigualdades e precariedades expostas anteriormente, outros pontos são críticos ao jovem em relação a sua entrada no mercado de trabalho. Pochmann (1998) destaca que, por vezes, os jovens procuram por empregos alternativos, não compatíveis com a sua escolaridade, para enfrentar, por exemplo, uma crise de desemprego. Ao observar isso, o autor

conclui que a seletividade do mercado de trabalho tem exigido maior dedicação ao estudo, por parte dos jovens, o que aumenta, conseqüentemente, a inatividade por um determinado período, e, ao mesmo tempo, esta dedicação não é garantia de um emprego compatível com a qualificação adquirida.

Minayo-Gomes e Meireles (1997) mencionam que o jovem trabalhador tem a pobreza como um indicativo para o trabalho precoce e que isso pode contribuir para a diminuição do grau de escolaridade, já que seu tempo para o estudo torna-se menor. Acrescido a isso, ao entrar no mercado de trabalho, é imposto um amadurecimento ao jovem e talvez ele ainda não tenha preparo psíquico para vivê-lo. Como consequência da precocidade, os autores citam que a situação pode levar o jovem a ter de aceitar uma sobrecarga de tarefas, desgastes físicos e mentais, além de redução do período de lazer. Corroborando este entendimento, Almeida e Silva (2004) acreditam que o contexto em que os jovens vivem merece atenção já que condições de vulnerabilidade no seu âmbito familiar podem incentivar a entrada precoce no mercado de trabalho e, desta forma, contribuir por desenvolver uma percepção não esclarecida quanto à realidade das condições de trabalho em que está submetido.

Nessa mesma direção, Loughlin e Lang (2005) alertam sobre a carga de estresse e tensão que jovens trabalhadores estão submetidos nos seus postos de trabalho, indicando que deve haver uma preocupação sobre os impactos disso acerca da saúde e da produtividade desses jovens e, principalmente, discutir os efeitos disso sobre o desenvolvimento deles como (futuros) adultos saudáveis. Estes autores acrescentam sobre a relevância da reflexão em temas que emergem do ambiente laboral onde os jovens trabalhadores estão inseridos, como o conteúdo do trabalho, as oportunidades relativas à iniciativa e à autonomia, os agentes estressores relacionados ao papel e às oportunidades de interação social no trabalho (LOUGHLIN; LANG, 2005).

Diante disso, foi realizada uma pesquisa por trabalhos que versassem sobre tal público, com vistas a se aprofundar nesse universo e esclarecer como e o que já vem sendo pesquisado no país a seu respeito.

2.2.3 Pesquisas recentes sobre jovem trabalhador

Estudos sobre jovens trabalhadores ainda são considerados em pouca quantidade na área da Administração, no Brasil. Entretanto, é perceptível que o interesse pelo tema e os esforços de pesquisadores têm crescido ao longo dos últimos anos, quando observado o aumento do número de publicações abordando diferentes associações temáticas a este público. Ressalta-se, ainda, a preocupação em abranger diferentes associações temáticas trazidas nesses estudos (conforme descrito no Quadro 04), como: valores organizacionais, estresse e *burnout*, diversidade, QVT, comprometimento organizacional, retaliação e, recentemente, estudos sobre o tempo, carreira, espiritualidade e sobre assédio moral no trabalho. Neste último citado, inclui-se o presente estudo. Deste modo, espera-se que estes e outros estudos sobre tais sujeitos, no âmbito das organizações, no Brasil, possam contribuir para soluções significativas para a sociedade (OIT, 2009), de modo geral, e para os jovens, especificamente.

Quadro 18 – Principais publicações sobre Jovens Trabalhadores

Artigo	Ano de publicação/participação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores ⁽¹⁾	2012	Valores organizacionais	Estudo de caso; quali e quanti; entrevistas e questionários	Observou-se uma convergência entre valores organizacionais (“realização”) e do trabalho (“realização no trabalho”), os quais amparam comportamentos voltados para realização de objetivos e construção de carreira que permita aprendizagem permanente e crescimento pessoal e profissional.
Estresse Ocupacional e <i>Burnout</i> de jovens trabalhadores ⁽²⁾	2013	Estresse e <i>Burnout</i>	Estudo de caso; quali e quanti; entrevistas e questionários	A elevada realização pessoal/profissional e a utilização de diversas estratégias de defesa/combate ao estresse percebido parecem sustentar baixos níveis de <i>burnout</i> e estresse, apesar das pressões/insatisfações no trabalho e da propensão ao estresse, observadas.
A percepção de jovens trabalhadores sobre a inclusão de minorias sociais nas organizações de trabalho em Belo Horizonte: uma análise crítica ⁽³⁾	2015	Diversidade nas organizações	Entrevistas semiestruturadas	Ainda há um longo caminho rumo à emancipação política, econômica e social dos sujeitos marginalizados por suas diferenças sociais.
Qualidade de vida no trabalho: um estudo longitudinal com jovens trabalhadores ⁽⁴⁾	2015	Qualidade de vida no trabalho	Estudo de caso; quanti; questionários	Os dados revelaram, no geral, decréscimo da QVT dos jovens-trabalhadores abordados, conclusão esta que não pode ser generalizada, sendo esta uma limitação advinda da metodologia adotada.
Relações Fronteiriças entre as Dimensões do Comprometimento Organizacional: Contribuições de um Estudo com Jovens Trabalhadores ⁽⁵⁾	2016	Comprometimento organizacional	Estudo de caso; quali e quanti; entrevistas e questionários	Constatou-se a prevalência do comprometimento do tipo afetivo, demonstrando a natureza emocional da vinculação dos jovens trabalhadores com a organização.

(continua...)

Quadro 19 – Principais publicações sobre Jovens Trabalhadores (continuação)

Artigo	Ano de publicação/participação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Atitudes Retaliatórias de Jovens Trabalhadores: Reflexões de uma Análise Qualitativa ⁽⁶⁾	2016	Retaliação	Entrevistas semiestruturadas	Os aprendizes em foco apresentam fraca atitude retaliatória, utilizando-se de processos de racionalização que justifiquem a resignação diante de injustiças.
Valores Organizacionais, Valores do Trabalho e Atitudes Retaliatórias: um estudo com jovens aprendizes em uma empresa pública de âmbito nacional ⁽⁷⁾	2016	Valores organizacionais e retaliação	Estudo de caso; quanti; questionários	Os valores “realização no trabalho” e “realização na organização” são os mais comungados pelos jovens aprendizes; o orgulho da organização não se reflete na mesma proporção em relação ao trabalho que efetivamente realizam; atitudes retaliatórias foram previsíveis, tendo em vista sua aderência aos valores compartilhados, em ambos os níveis observados, e sua pouca experiência de trabalho e na vida, de modo geral.
Comprometimento Organizacional e Percepções Temporais: Um estudo sobre Jovens Trabalhadores ⁽⁸⁾	2017	Comprometimento organizacional e percepções temporais	Estudo de caso; quantitativo; questionário	Evidenciou-se que, apesar da presença de correlações significativas no que tange ao comprometimento organizacional e às percepções temporais, essas são consideradas baixas e agrupadas principalmente na dimensão do comprometimento afetivo. Esse tipo de comprometimento foi predominante entre os jovens trabalhadores (média=3,62). Sobre as percepções temporais, estas apresentaram maiores correlações com características pessoais e os jovens revelaram preferências por comportamentos monocrônicos, rápidos e pontuais, com ênfase no passado, sendo predominantes as vivências de arrastamento relacionadas à liderança, o que pode estar ligado à situação de vulnerabilidade social e ao momento de transição desta fase da vida.

(continua...)

Quadro 20 – Principais publicações sobre Jovens Trabalhadores (continuação)

Artigo	Ano de publicação/participação	Associação temática	Metodologia	Principais achados
Representações Metafóricas e as Relações com Perfis de Carreiras: Um Estudo com Jovens Trabalhadores ⁽⁹⁾	2017	Carreira	Estudo de caso; quantitativo; questionário	Foram confirmadas as seguintes relações, de natureza mais específica: Metáfora das Redes com o perfil de Carreira Sem Fronteiras; Metáfora da Herança, da Jornada, dos Papeis e da Construção com o perfil de Carreira Proteana; Metáfora do Recurso simultaneamente com os perfis de carreiras Proteana e Sem Fronteiras, e, finalmente, Metáfora da Adaptação com o perfil de Carreira Tradicional. Não foram encontradas relações, contudo, entre as metáforas – História, Recurso e dos Ciclos – em qualquer um dos três perfis de carreira pesquisados.
Relações entre práticas de espiritualidade e valores organizacionais sob a percepção de jovens trabalhadores brasileiros ⁽¹⁰⁾	2017	Espiritualidade e Valores organizacionais	Quantitativo; questionário	Os resultados apontaram que os jovens percebem que as práticas de espiritualidade (diminuição da carga de trabalho, valorização do funcionário e exercício da espiritualidade) possuem uma forte associação com os valores organizacionais (bem-estar, autonomia e preocupação com a coletividade), apontando ainda suspeitas de que a prática de espiritualidade seja preditora da percepção dos indivíduos acerca das metas dos valores organizacionais.
Práticas de espiritualidade: um caminho para o bem-estar de Jovens trabalhadores ⁽¹¹⁾	2017	Espiritualidade	Quantitativo; questionário	Os resultados apontaram que os jovens percebem que as práticas de espiritualidade relativas à diminuição da carga de trabalho, valorização do funcionário e exercício da espiritualidade, que possuem uma forte associação com o valor organizacional relativo ao bem-estar, considerando que as práticas de espiritualidade listadas podem contribuir para a consecução do bem-estar do jovem trabalhador.

Fonte: (1) PAIVA, K. C. M., (2013); (2) PAIVA, K. C. M. *et al.*, (2013); (3) FRANCO, D. S.; MAGALHÃES, A. F., (2015); (4) RIOS, J. E. *et al.*, (2015); (5) ROCHA, M. S.; PAIVA, K. C. M., (2016); (6) FRANCO, D. S.; NILLES, D. S. O., (2016); (7) PAIVA, K. C. M.; FUJIHARA, R. K.; REIS, J. F., (2016); (8) ROCHA, M. S; COSTA, W. M. P. (2017); (9) SOUZA, M. C. (2017); (10) CARDOSO, J. E.; SANTOS, J. N. (2017); (11) JULIÃO, E.; SANTOS, J. N.; PAIVA, K. C. M. (2017)

Esclarecidos conceitos e aspectos pertinentes ao estudo apresentado nesta dissertação, descreve-se a metodologia adotada para se investigar assédio moral junto a esse público.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, são descritos quatro pontos relativos ao percurso metodológico adotado na pesquisa empírica realizada visando ao atingimento do objetivo do estudo: a caracterização da pesquisa, suas unidades de análise e de observação, e as técnicas de coleta e de análise dos dados. A partir disso, foi elaborado um quadro síntese em que se relacionou a metodologia aos objetivos da pesquisa.

3.1 Caracterização da pesquisa

A pesquisa caracteriza-se como de campo, de caráter descritivo com abordagens quantitativa e qualitativa e nos moldes de um estudo de caso.

Lakatos e Marconi (2003) mencionam que a pesquisa de campo se realiza no local em que o fenômeno acontece e é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual se procura uma resposta, ou uma hipótese que se queira comprovar. A pesquisa foi realizada em cinco universidades/faculdades da cidade de Belo Horizonte (MG), sendo duas públicas e três privadas, locais em que os jovens trabalhadores estão cursando Administração, delimitação do presente estudo.

Quanto aos fins desta pesquisa, ela pode ser caracterizada como descritiva; conforme proposto por Vergara (2010), este tipo de pesquisa pretende expor as características de determinada população e de determinado fenômeno. Além disso, pode ser utilizada para estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza (VERGARA, 2010). Assim sendo, detalhar a realidade dos relacionamentos estabelecidos no dia a dia de trabalho dos jovens trabalhadores, estudantes de Administração, nas empresas nas quais eles prestam serviços, bem como a percepção desta realidade a partir de seus relatos, permite uma análise de ocorrência ou de não ocorrência do fenômeno de assédio moral e suas variáveis de modo integrado.

Quanto à abordagem quantitativa, Godoy (1995) elucida que este tipo de pesquisa tem por objetivo quantificar e mensurar os resultados de modo preciso, no intuito de evitar distorções na fase de interpretação dos dados e de garantir a segurança quando da proposição de inferências advindas dos mesmos. Sua utilização na dissertação se dá visando à compreensão

da percepção dos jovens trabalhadores sobre o fenômeno de assédio moral nas suas relações de trabalho. A amostra foi não probabilística, isto é, “obtida a partir de algum tipo de critério, e nem todos os elementos da população têm a mesma chance de ser selecionado, o que torna os resultados não generalizáveis” (FREITAS *et al*, 2000, p. 106).

A abordagem qualitativa tem por objetivo a busca pela profundidade e pela compreensão de um fenômeno, sendo útil para firmar conceitos e metas a serem alcançadas, além de dar sugestões sobre variáveis a serem estudadas (GODOY, 1995). As formas de análise desta abordagem podem estar relacionadas às histórias biográficas ou às práticas cotidianas de profissionais, e isso se dá através de relatos e conhecimentos (FLICK, 2009). Entende-se, assim, a importância da abordagem qualitativa no reconhecimento de aspectos subjacentes às percepções identificadas pelos jovens trabalhadores na parte quantitativa da pesquisa, promovendo aprofundamento necessário à realidade identificada.

A combinação das abordagens metodológicas, quantitativa e qualitativa, é caracterizada por Collins e Hussey (2005) como triangulação metodológica, em que se estabelece uma complementaridade entre técnicas diferentes de pesquisa num mesmo estudo. Moreira (2002) considera que este tipo de pesquisa tende à flexibilidade no sentido da forma de condução dos estudos, ao passo que se preocupa com um contexto de interlocução entre comportamento humano, situação vivenciada e posterior constituição de experiência dos profissionais pesquisados.

3.2 Unidades de análise e de observação

A unidade de análise para a realização desta pesquisa é o assédio moral com jovens trabalhadores que cursam Administração em universidades/faculdades de Belo Horizonte (MG). As Instituições de Ensino Superior foram escolhidas por critérios de intencionalidade e de acessibilidade (VERGARA, 2009), por meio de contatos mantidos com professores e coordenadores das mesmas, que se disponibilizaram a contribuir nesta pesquisa.

A unidade de observação da pesquisa foi constituída por jovens com idade entre 15 e 29 anos, conforme estabelece o Estatuto da Juventude (BRASIL, 2013), que já tivessem alguma

experiência no mercado de trabalho e que cursassem Administração. Estes jovens foram selecionados seguindo o critério de acessibilidade (VERGARA, 2009), isto é, de acordo com a sua disponibilidade em responder o questionário e conceder a entrevista e, também, após autorização das IES para que o estudo fosse realizado.

A pesquisa foi realizada em duas etapas. Na primeira parte, de natureza quantitativa, conseguiu-se acesso a 345 jovens que se disponibilizaram a responder o questionário nas cinco IES, distribuídos da seguinte maneira: 129 discentes da IES pública 1, 55 da IES pública 2, 86 da IES privada 1, 53 da IES privada 2 e 22 da IES privada 3. Destes, 296 questionários foram considerados válidos para a pesquisa. Para tanto, contou-se com o apoio de professores das IES que disponibilizaram um momento de suas aulas para a aplicação do questionário.

Na segunda etapa, de natureza qualitativa, foram contatados os jovens que informaram interesse em conceder uma entrevista na primeira etapa da pesquisa. Para tanto, foi disponibilizado um campo, ao final do questionário, onde eles tiveram a opção de deixar telefone ou *e-mail*. Ao todo, 18 respondentes deram retorno ao serem procurados e, desses, 13 compareceram ao dia, horário e local combinados previamente. A disposição dos entrevistados foi a seguinte: oito discentes da IES pública 1, um da IES pública 2, dois da IES privada 1, um da IES privada 2 e um da IES privada 3.

Os locais para a realização das entrevistas foram as próprias IES com a exceção de dois casos em que os contatos foram realizados nas próprias empresas onde os jovens trabalham. O tempo de cada entrevista foi em média 42 minutos, e todos os participantes foram comunicados sobre a gravação da mesma e a autorizaram. Antes de iniciar cada gravação de entrevista, foram esclarecidos os procedimentos da entrevista aos jovens trabalhadores participantes.

3.3 Técnicas de coleta de dados

As técnicas de coleta de dados foram escolhidas e aplicadas conforme o contexto da pesquisa e os objetivos a serem alcançados. Conforme já mencionado, os dados primários foram coletados em duas etapas, utilizando o questionário (APÊNDICE 1) e a entrevista com roteiro

semiestruturado (APÊNDICE 2), como principais instrumentos, sendo ambos os procedimentos iniciados após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), como reza a Resolução 510 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2016).

O questionário, desenvolvido por Oleto, Guimarães, Paiva e Pereira (no prelo), consta ainda de questões abertas das seguintes partes:

- Dados sociodemográficos e profissionais;
- Ambiente de trabalho e possíveis atitudes hostis dos profissionais (caracterização de assédio moral);
- Relações no ambiente de trabalho e possível identificação de tipos de assédio moral;
- Situações vividas no trabalho, após possível ocorrência de situações de assédio moral (consequências).

O questionário foi submetido a um pré-teste, aplicado em seis jovens trabalhadores estudantes do curso de Administração, em abril de 2017, a fim de verificar a validade das perguntas, as ausências de respostas em função de perguntas que gerassem uma possível ambiguidade ou ainda alguma fonte de erro. Não foi necessário nenhum ajuste nas questões.

A entrevista com roteiro semiestruturado, adaptado de Oleto (2016), contém perguntas sobre:

- Identificação e informações sobre o entrevistado;
- Informações sobre o ambiente de trabalho;
- Compreensão sobre o Assédio Moral;
- Assédio Moral no trabalho;
- Extensão do Assédio Moral.

Também foi realizado um pré-teste da entrevista semiestruturada com um jovem trabalhador, estudante do curso de Administração, em junho de 2017, a fim de verificar o tempo gasto que, naquele momento, contabilizou aproximadamente 28 minutos. Houve necessidade de adequação da pergunta número 7 dos dados sociodemográficos para melhor compreendermos se a pergunta falava do emprego atual ou de algum possível emprego passado.

3.4 Técnica de análise dos dados

Os dados dos questionários foram analisados por meio de estatística descritiva univariada (com as medidas de posição, como média, mediana, quartis, e medidas de dispersão, como desvio-padrão). Toda a análise dos dados e obtenção dos resultados foi efetuada através da utilização do *software Microsoft Excel*. Vale ressaltar que, nas partes 2 a 4 do questionário, foi utilizada a Escala de *Likert* de 6 pontos, variando o grau de frequência de observação das situações vividas pelos indivíduos. Para melhor compreensão das partes do questionário, segue a subdivisão:

- a) parte 1: dados sociodemográficos e funcionais;
- b) parte 2: características do assédio moral;
- c) parte 3: tipos de assédio moral;
- d) parte 4: extensão do assédio moral.

De acordo com o método, utilizou-se o critério de intervalo de confiança calculado pela média e desvio padrão de cada uma das variáveis que envolvem o questionário. Observe a especificação do cálculo utilizado:

- Limite superior: \bar{X} (média) + DP (Desvio Padrão)
- Limite inferior: \bar{X} (média) - DP (Desvio Padrão)

Assim, valores maiores ou iguais ao limite superior do intervalo de confiança representam o que se denomina como “Insatisfatório” (partes 2 e 4 do questionário) e “Frequentemente, sempre” (parte 3 do questionário).

Para valores menores ou iguais ao limite inferior do intervalo de confiança, foram considerados “Satisfatório” (partes 2 e 4 do questionário) e “Raramente, nunca” (parte 3 do questionário).

As respostas com valores dentro do intervalo de confiança foram caracterizadas como “Mediano” (partes 2 e 4 do questionário) e “Às vezes, normalmente” (parte 3 do

questionário). Portanto, esta análise se estende para todas as variáveis que compõem o questionário.

Os dados das entrevistas foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Conforme Bardin (2004), a utilização desta técnica por meio da leitura e da interpretação do conteúdo das falas dos participantes permite descrições objetivas, sistemáticas e qualitativas, auxiliando na compreensão aprofundada dos significados. Segundo Bardin (2009, p. 40), “... a análise de conteúdo aparece como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”.

Para o tratamento desses últimos dados, foram utilizadas as três fases apresentadas por Melo *et al* (2007), a saber: preparação, tabulação quantitativa e análise ou categorização temática. A preparação consistiu na transcrição das entrevistas e organização das respostas por perguntas. A tabulação quantitativa foi feita por meio da construção de tabelas, o que possibilitou uma visão ampla, quantificada e resumida das respostas concedidas pelos entrevistados. Por fim, a categorização temática considerou o que é importante e está no roteiro da entrevista; junto a isso, os temas e ideias que surgiram como alvo de preocupação dos entrevistados também foram considerados.

3.5 Síntese da metodologia

A metodologia foi resumida no Quadro 05.

Quadro 21 – Síntese da metodologia

Objetivos específicos	Abordagens	Fonte de dados	Técnicas de coleta de dados	Técnicas de análise de dados
a) Descrever os elementos constitutivos do assédio moral, segundo jovens trabalhadores;	Quantitativa e Qualitativa	Respondentes e entrevistados	Questionário e entrevista	Análise estatística e análise de conteúdo
b) Identificar as atitudes hostis peculiares ao assédio moral, segundo jovens trabalhadores;	Quantitativa e Qualitativa	Respondentes e entrevistados	Questionário e entrevista	Análise estatística e análise de conteúdo
c) Descrever as direções de assédio moral, percebidas por jovens trabalhadores;	Quantitativa e Qualitativa	Respondentes e entrevistados	Questionário e entrevista	Análise estatística e análise de conteúdo
d) Descrever as consequências do assédio moral vivenciado, segundo os jovens trabalhadores;	Quantitativa e Qualitativa	Respondentes e entrevistados	Questionário e entrevista	Análise estatística e análise de conteúdo
e) Identificar estratégias utilizadas para lidar com o assédio moral, segundo os jovens trabalhadores.	Quantitativa e Qualitativa	Respondentes e entrevistados	Questionário e entrevista	Análise estatística e análise de conteúdo

Fonte: Elaboração própria

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Os dados e as análises desenvolvidos serão, num primeiro momento, apresentados e, posteriormente, discutidos. A apresentação está dividida em nove seções, a saber: perfil dos respondentes; características do assédio moral no trabalho, segundo os respondentes; tipos de assédio moral vivenciados pelos respondentes; consequências do assédio moral vivenciadas pelos respondentes; perfil dos entrevistados; características do ambiente de trabalho; compreensão do assédio moral; vivências de assédio moral; e extensão do assédio moral.

4.1 Perfil dos respondentes

Conforme acordado com professores das cinco IES que se dispuseram a contribuir com a pesquisa, os questionários foram distribuídos e aplicados durante a aula dos mesmos. Ao todo, foram distribuídos 640 questionários, 345 foram devolvidos e 296 devidamente preenchidos.

O perfil demográfico dos jovens pesquisados está caracterizado pelos seguintes itens: sexo; idade; estado civil; escolaridade do pai; escolaridade da mãe. Verificou-se que o número de respondentes do sexo feminino e do sexo masculino foi semelhante, sendo 49,7% homens e 50,3% mulheres.

A distribuição percentual da faixa etária dos respondentes aponta maior concentração entre 21 e 23 anos, correspondendo a 48,5% da amostra, seguidos de entre 18 e 20 anos, 27,6%, entre 24 e 29 anos, 23,5% e, por fim, igual ou menor que 18 anos, 0,3%.

Percebe-se que o estado civil predominante é de solteiros com 97%, outros 2% são casados, 0,3% são desquitados/divorciados/separados e 0,7% estão em regime de união estável.

Em relação ao nível de escolaridade do pai e da mãe dos respondentes, há maior concentração de respostas, respectivamente, na alternativa “Ensino Médio completo”, 22,6% e 28,4%, seguidos de “Ensino Superior completo”, 20,9% e 25,7%. Outros 15,2% e 6,4% têm “Ensino Superior incompleto”, 13,5% e 18,9% têm “pós-graduação”; 11,8% e 8,4% possuem “Ensino

Fundamental incompleto” e outras categorias menos representativas mostram 8,1% e 6,4% com “Ensino Fundamental completo” e 7,8% e 5,4% possuem “Ensino Médio incompleto”.

Todos os dados podem ser visualizados na Tabela 4.

Tabela 4 – Frequências absoluta e relativa da amostra referentes às variáveis demográficas dos pesquisados

Dados demográficos	Variáveis	Total de respondentes	Percentual
Sexo	Masculino	147	49,7%
	Feminino	149	50,3%
Idade	Igual ou menor que 18 anos	1	0,3%
	Entre 18 e 20 anos	81	27,6%
	Entre 21 e 23 anos	142	48,5%
	Entre 24 e 29 anos	69	23,5%
Estado civil	Solteiro	287	97,0%
	Casado	6	2,0%
	Desquitado/divorciado/separado	1	0,3%
	Viúvo	0	0,0%
	União estável	2	0,7%
	Outros	0	0,0%
Escolaridade do Pai	Ensino fundamental incompleto	35	11,8%
	Ensino fundamental completo	24	8,1%
	Ensino médio incompleto	23	7,8%
	Ensino médio completo	67	22,6%
	Ensino superior incompleto	45	15,2%
	Ensino superior completo	62	20,9%
	Pós-graduação	40	13,5%
Escolaridade da Mãe	Ensino fundamental incompleto	25	8,4%
	Ensino fundamental completo	20	6,8%
	Ensino médio incompleto	16	5,4%
	Ensino médio completo	84	28,4%
	Ensino superior incompleto	19	6,4%
	Ensino superior completo	76	25,7%
	Pós-graduação	56	18,9%

Fonte: Dados da pesquisa

Assim, com relação aos dados demográficos dos questionados, ficou evidenciado um maior número de jovens do sexo feminino, sendo a maioria, solteiras, com faixa etária entre 21 e 23 anos, e predominância de escolaridade tanto do pai quanto da mãe, o Ensino Médio completo.

A seguir, são revelados os dados funcionais dos jovens trabalhadores abordados, estudantes do curso de Administração, considerando as seguintes variáveis: tempo em que trabalha com carteira assinada; se atualmente trabalha, há quanto tempo; há quanto tempo no cargo atual; qual ramo de empresa tem maior experiência; renda média mensal; renda média de todos que moram na mesma casa; quantas pessoas moram na mesma casa; procura por trabalho nos últimos 30 dias; para conseguir o último ou atual emprego, consultou algum parente ou colega.

Sobre o tempo total de trabalho dos jovens, com ou sem carteira assinada, observou-se que a maior parte dos respondentes possui mais de 5,1 anos de trabalho (21,9%), seguido daqueles que têm de 6 meses a 1 ano de trabalho (20,2%), outros que possuem de 3,1 a 5 anos de trabalho (19,9%), até chegar à minoria que tem menos de 6 meses de trabalho (7,5%).

Em relação aos jovens que trabalham no presente momento e o tempo que estão na atual empresa, os dados mostraram que três variáveis tiveram predominância, são elas: menos de 6 meses (25,9%), de 1,1 a 2 anos (25,1%) e de 6 meses a 1 ano (24,7%). Sobre o cargo que ocupam, caso estejam trabalhando no presente momento, as mesmas variáveis se destacaram, porém em outra ordem: menos de 6 meses (34,6%), de 6 meses a 1 ano (25,6%) e de 1,1 a 2 anos (23,6%) .

Quando se menciona sobre o ramo de empresa em que os jovens trabalhadores e estudantes de Administração possuem maior experiência, destaca-se o serviço na Administração Pública (24,5%). Em seguida, as demais variáveis mencionadas pelos respondentes foram: “comércio” (20,6%), “outros” (17,1%), “bancos”, “instituições financeiras ou agências de crédito” (12,2%), “indústria” e “educação” (7,0%, cada variável), “saúde” (3,8%), “mineração”, “agricultura ou criação de animais” (2,4%) e “transporte e comunicações, hotelaria e restaurantes”, “construção civil” (1,7%, cada variável). Não se obteve respostas sobre a variável “serviços domésticos” (0,0%).

A partir das informações sobre a renda média mensal dos jovens, o cálculo da média retornou o valor de R\$ 1.324,62. Já a renda média mensal familiar é de R\$ 9.102,9. Sobre a quantidade de pessoas dentro da casa dos jovens respondentes desta pesquisa, identificaram-se aproximadamente 4 pessoas por residência, em média, o que corresponde à resposta de 37,1% dos questionados.

O percentual de respondentes que procuraram por trabalho ou estágio nos últimos 30 dias (dada a data da aplicação dos questionários, entre abril e agosto de 2017) é baixo, 39,0%, quando comparado aos que não estão procurando, 61,0%.

Quando questionados sobre consultar a opinião de parente, amigo ou colega para conseguir o último ou o atual trabalho, 54,7% disseram que o fizeram, contra os 45,3% que afirmaram não terem consultado outras pessoas para tal.

A Tabela 5 apresenta todos esses dados.

Tabela 5 – Frequências absoluta e relativa referentes às variáveis funcionais dos respondentes

Dados funcionais	Variáveis	Total de respondentes	Percentual/R\$
Tempo total de trabalho com ou sem carteira assinada	Menos de 6 meses	22	7,5
	De 6 meses a 1 ano	40	13,7
	De 1,1 a 2 anos	59	20,2
	De 2,1 a 3 anos	49	16,8
	De 3,1 a 5 anos	58	19,9
	Mais de 5,1 anos	64	21,9
Se estiver trabalhando, tempo na atual empresa	Menos de 6 meses	67	25,9
	De 6 meses a 1 ano	64	24,7
	De 1,1 a 2 anos	65	25,1
	De 2,1 a 3 anos	32	12,4
	De 3,1 a 5 anos	20	7,7
	Mais de 5,1 anos	11	4,2
Se estiver trabalhando, tempo no cargo atual	Menos de 6 meses	88	34,6
	De 6 meses a 1 ano	65	25,6
	De 1,1 a 2 anos	60	23,6
	De 2,1 a 3 anos	22	8,7
	De 3,1 a 5 anos	10	3,9
	Mais de 5,1 anos	9	3,5
Ramo de empresa em que possui mais experiência	Serviço ou Administração Pública	70	24,5
	Mineração, agricultura ou criação de animais	7	2,4
	Indústria	20	7,0
	Comércio	59	20,6
	Bancos, Inst. Financeiras ou Agências de crédito	35	12,2
	Transporte e Comunicações	5	1,7
	Hotelaria ou Restaurante	5	1,7
	Construção civil	5	1,7
	Saúde	11	3,8
	Educação	20	7,0
	Serviços Domésticos	0	0
	Outros	49	17,1
	Renda média mensal	Jovens	259
Total da família/residentes		262	R\$ 9102,90
Residentes na mesma casa	Número de residentes	291	4 (37,1%)
Se procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias	Sim	114	39,0%
	Não	178	61,0%
Se consultou ajuda para conseguir o atual/último emprego	Sim	158	54,7
	Não	131	45,3

Fonte: Dados da pesquisa

Verifica-se, em resumo, que a maior parte dos jovens trabalha há mais de 5 anos, ao todo, com ou sem carteira assinada; além disso, em sua maioria, eles estão trabalhando na atual

empresa entre 6 meses até dois anos e permanecem no mesmo cargo há cerca de 6 meses. O ramo de empresa no qual a amostra desta pesquisa tem maior experiência no mercado é no Serviço ou Administração Pública; a renda média do jovem e a renda média familiar por mês informadas são, respectivamente, R\$ 1.354,62 e R\$ 9.102,90. A maioria dos jovens não está procurando por outro emprego, e o emprego/estágio que eles possuem atualmente foi fruto de consulta com algum parente, amigo ou colega.

4.2 Características do assédio moral no trabalho

Esta sessão contempla as análises univariadas dos dados relativos às características do assédio moral no trabalho, na percepção dos respondentes.

4.2.1 Análise univariada: variáveis de características de assédio moral no trabalho

A princípio, com o propósito de estabelecer uma visualização geral dos dados obtidos sobre as características do assédio moral no trabalho, foram verificadas as estatísticas descritivas do total de respondentes do questionário, referentes às variáveis: condições de trabalho, comunicação, tratamento individual e atos contra o indivíduo jovem trabalhador, conforme Tabela 6.

Tabela 6 – Medidas descritivas das variáveis características do assédio moral no trabalho, segundo os respondentes

Características do Assédio Moral no trabalho	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Geral	1,41	0,53	1,09	1,25	1,53
Condições de trabalho	1,71	0,64	1,22	1,63	2,00
Comunicação	1,41	0,54	1,13	1,25	1,50
Tratamento individual	1,32	0,56	1,00	1,13	1,38
Atos contra o indivíduo	1,20	0,37	1,00	1,00	1,25

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se a tabela de forma geral, é possível constatar que todas as variáveis apresentam um padrão similar de distribuição dos dados com valores médios próximos a 1,41 e

variabilidade razoavelmente reduzida (ratificada pelos desvios-padrão baixos e pela mediana próxima à média). Cabe ressaltar uma distribuição dos dados um pouco inferior às demais variáveis para “Atos contra o indivíduo”, com média 1,20, enquanto na situação oposta, com valores um pouco mais elevados que as demais, a média é igual a 1,71. Assim sendo, as condições de trabalho parecem ser mais frequentes, enquanto os atos contra o indivíduo, menos frequentes. Além disso, essas médias indicam ambientes de trabalho onde as características do assédio parecem pouco frequentes, considerando a escala utilizada no questionário em que 1 representa “nunca” e 6 “sempre”.

Posteriormente, para mensurar a quantidade de respondentes que deram retornos sobre as características de uma situação como assédio moral, levando em consideração as mesmas variáveis - condições de trabalho, comunicação, tratamento individual e atos contra o indivíduo -, na Tabela 7, elas foram distribuídas de acordo com níveis de análise, “Satisfatório”, “Mediano” e “Insatisfatório”.

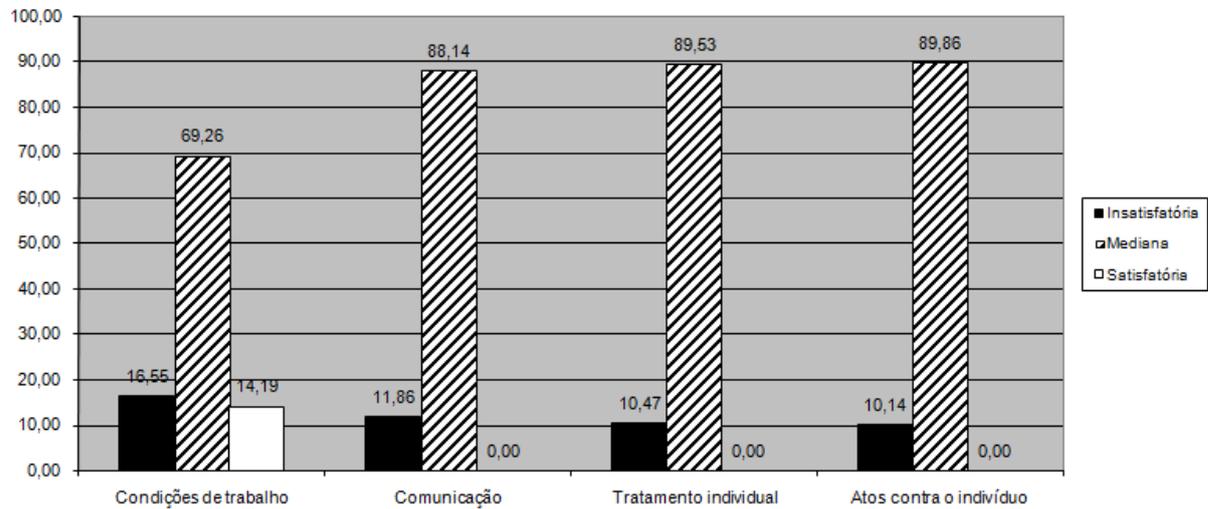
Tabela 7 – Percentuais de respondentes, por nível de análise, segundo as variáveis características do assédio moral

Nível de análise	% Características do assédio moral no trabalho [intervalo de confiança]			
	Condições de trabalho [1,06; 2,35]	Comunicação [0,85; 1,95]	Tratamento individual [0,75; 1,88]	Atos contra o indivíduo [0,82; 1,57]
Insatisfatório	16,55	11,86	10,47	10,14
Mediano	69,26	88,14	89,53	89,86
Satisfatório	14,19	0,00	0,00	0,00

Fonte: Dados da pesquisa

Estes mesmos dados podem ser visualizados no gráfico a seguir:

Gráfico 1 – Percentuais de respondentes, por nível de análise, segundo as variáveis características do assédio moral



Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 7 e o Gráfico 1 complementam a Tabela 6 ao passo que mostram que os respondentes consideram medianas todas as características do assédio moral referenciadas pela literatura. Para esta análise, as médias são observadas a partir dos intervalos de confiança (apresentados na Tabela 7), calculados como: média mais desvio padrão, correspondendo ao limite superior, e média menos o desvio padrão, correspondendo ao limite inferior, conforme já mencionado na metodologia desta dissertação. Assim, notam-se as médias de cada uma das características se enquadrando no nível mediano e representando a maioria dos respondentes nas quatro características do assédio. Note-se que a maioria dos respondentes indicou frequências consideráveis para cada uma das características, o que reflete situações preocupantes tendo em vista a ocorrência frequente de situações “insatisfatórias” e “medianas”, ambas afeitas ao assédio moral no trabalho.

Outro ponto a se observar é que as três últimas variáveis não têm disparidade significativa entre os percentuais obtidos dos três níveis de análise. Isso é diferente quando se observa a variável “condições de trabalho” em que 14,19% se mostraram satisfeitos. Logo, conclui-se que, ainda que neste primeiro momento os jovens se posicionaram de forma intermediária às variáveis questionadas, já se acende o alerta para a não satisfação elevada em relação ao seu ambiente de trabalho, podendo ser fontes que caracterizem o assédio moral.

4.3 Tipos de assédio moral no trabalho

Os próximos dados apresentados contemplam os tipos de assédio moral conforme a teoria exposta no referencial teórico, indicando as direções do assédio. No questionário, eles caracterizam-se como variáveis, quais sejam: a) assédio moral horizontal; b) assédio moral vertical descendente; c) assédio moral misto; d) assédio moral vertical ascendente; e) assédio moral estratégico; e f) assédio moral coletivo.

4.3.1 Análise univariada: variáveis de tipos de assédio moral no trabalho

Os dados exibidos na Tabela 8 auxiliam a visualização das medidas descritivas para as variáveis referentes aos tipos de assédio moral no trabalho. Ao analisar-se os seis tipos de assédio, de acordo com a literatura e contemplados no questionário, observa-se que todas as médias das avaliações fornecidas pelos respondentes estão concentradas entre os valores 1 e 2 (pontos da escala do questionário). Logo, constata-se um equilíbrio considerável na amostra, no que se refere à quantidade de respondentes que informaram como as relações são estabelecidas nos seus ambientes de trabalho, considerando os tipos de assédio moral.

Tabela 8 – Medidas descritivas, segundo as variáveis de tipos de assédio moral no trabalho

Tipos de Assédio Moral no trabalho	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Geral	1,34	0,53	1,00	1,11	1,46
Assédio moral horizontal	1,41	0,55	1,00	1,20	1,60
Assédio moral vertical descendente	1,43	0,60	1,00	1,20	1,60
Assédio moral misto	1,33	0,54	1,00	1,10	1,40
Assédio moral vertical ascendente	1,62	0,82	1,00	1,20	2,00
Assédio moral estratégico	1,22	0,49	1,00	1,00	1,20
Assédio moral coletivo	1,06	0,23	1,00	1,00	1,00

Fonte: Dados da pesquisa

É possível constatar que a distribuição das variáveis de assédio moral horizontal, vertical descendente, misto e estratégico segue um padrão semelhante, com frequência de valores médios situados entre 1,33 e 1,43. Chama-se atenção o assédio moral vertical ascendente com maior média (1,62) e com a maior variabilidade de dados (desvio padrão de 0,82), enquanto o

assédio moral coletivo encontra-se na situação oposta com menor média (1,06) e menor variabilidade de dados (0,23). Observa-se também que a padronização das médias nas características do assédio moral, assinaladas entre 1 e 2 na escala do questionário, é semelhante à encontrada nos tipos de assédio moral, conforme descrito na Tabela 8, também detectadas entre os pontos 1 e 2 da escala. O fato de as médias estarem acima de 1 significa dizer que as frases que descrevem os tipos de assédio moral no questionário ocorrem com certa frequência no cotidiano dos respondentes, portanto, incitam a possibilidade de existência do assédio moral no trabalho.

A Tabela 9 e o Gráfico 2 aprofundam a análise da tabela anterior e da apresentação dos dados sobre as características de possíveis situações de assédio moral, visto que, neste último, a massa de dados se concentrou em valores intermediários de avaliação. Assim, a partir da apuração dos percentuais dos respondentes por nível de análise da ocorrência dos tipos de assédio moral, permitiu-se visualizar, novamente, a possível vivência do fenômeno no público em estudo em suas diferentes formas no ambiente de trabalho. Observe-se:

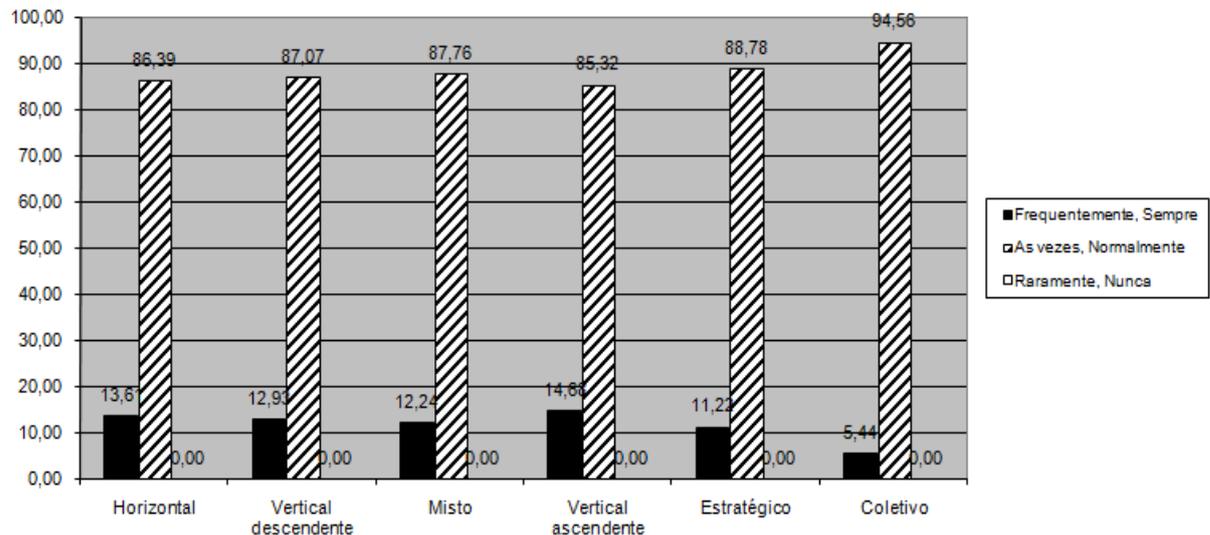
Tabela 9 – Percentuais de respondentes, por nível de análise, segundo as variáveis de tipos de assédio moral

Nível de análise	% Tipos de assédio moral no trabalho [Intervalo de confiança]					
	Horizontal [0,85; 1,96]	Vertical descendente [0,81; 2,03]	Misto [0,78; 1,87]	Vertical ascendente [0,79; 2,43]	Estratégico [0,72; 0,71]	Coletivo [0,81; 1,29]
Frequentemente, sempre	13,61	12,93	12,24	14,68	11,22	5,44
Às vezes, normalmente	86,39	87,07	87,76	85,32	88,78	94,56
Raramente, nunca	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 2 também revela estes dados:

Gráfico 2 – Percentuais de respondentes, por nível de análise, segundo as variáveis de tipos de assédio moral



Fonte: Dados da pesquisa

Para tal verificação, os níveis de análise considerados foram: “frequentemente, sempre”, “às vezes, normalmente” e “raramente, nunca”. Deste modo, os dados da Tabela 9 e do Gráfico 2 permitem a inferência de que o assédio moral pode estar presente na vida de parte dos respondentes, ainda que não ocorra, em sua maioria, no nível “frequentemente, sempre”. Isso pode ser percebido pela associação das médias de cada um dos tipos de assédio moral no trabalho aos intervalos de confiança pré-calculados e descritos na Tabela 9. Destarte, as médias, em sua maioria e para todas as seis variáveis, estão no nível de análise “às vezes, normalmente”, o que indica situações que carecem de observação mais detalhada.

Esta mesma análise ressaltada pelos percentuais de respondentes confirma que as situações que detalham os tipos de assédio moral no trabalho ocorrem com alguma frequência na vida dos respondentes. Isso pode ser verificado nas seis variáveis: assédio moral horizontal (86,39%), vertical descendente (87,07%), misto (87,76%), vertical ascendente (85,32%), estratégico (88,78%) e coletivo (94,56%). Vale destacar que não houve a verificação de percentual em relação ao nível de análise “raramente, nunca”, o que confirma a ocorrência de assédio moral nas relações estabelecidas no ambiente laboral dos respondentes.

No nível de análise “Frequentemente, sempre”, um número menor de respondentes informou que as situações de assédio moral são constantes em seus relacionamentos dentro das organizações. A subdivisão delimitada foi: assédio moral horizontal (13,6%), vertical descendente (12,93%), misto (12,24%), vertical ascendente (14,68%), estratégico (11,22%) e coletivo (5,44%). Chama-se a atenção para o maior percentual ser relativo ao assédio moral vertical ascendente, isto é, do subordinado para o chefe.

4.4 Consequências do assédio moral no trabalho

As consequências do assédio moral no trabalho foram abordadas na quarta e última parte do questionário. Os dados a seguir apresentados descrevem sobre consequências não apenas individuais, mas, também, organizacionais, o que pode levar a danos para a sociedade, em geral (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008).

4.4.1 Análise univariada: variáveis de consequências do assédio moral no trabalho

Os dados da Tabela 10 apresentam as estatísticas descritivas concernentes às consequências do assédio moral no trabalho.

Tabela 10 – Medidas descritivas, segundo as variáveis que fazem parte das consequências de assédio moral no trabalho

Consequências de Assédio Moral no trabalho	Medidas descritivas				
	Média	Desvio-padrão	P25	Mediana	P75
Geral	1,79	0,78	1,16	1,54	2,16
Individuais	1,93	0,81	1,33	1,75	2,33
Organizacionais	1,66	0,76	1,00	1,33	2,00

Fonte: Dados da pesquisa

De forma geral, é possível verificar que esses dados também tendem para um quadro não muito satisfatório, ainda que os valores das médias sejam relativamente baixos sobre as condições física, mental e emocional (consequências individuais) e sobre o trabalho (consequências organizacionais). Observam-se, também, baixa variabilidade ao verificar os desvios padrão e os valores da mediana próximos aos valores das médias, em ambos os casos.

Assim, considerando a escala do questionário, as médias tanto das consequências individuais quanto das consequências organizacionais se concentraram entre 1 e 2. Isso indica que as consequências que são vivenciadas a partir de possíveis situações de assédio moral não representam algo comum no dia a dia dos jovens; entretanto, também não é algo que inexistente no seu cotidiano, corroborando as análises anteriores (características do assédio moral e tipos de assédio moral) em que sinalizaram presença de assédio moral no trabalho.

A Tabela 11 apresenta os percentuais de respondentes, por nível de análise, segundo as variáveis de consequências do assédio moral

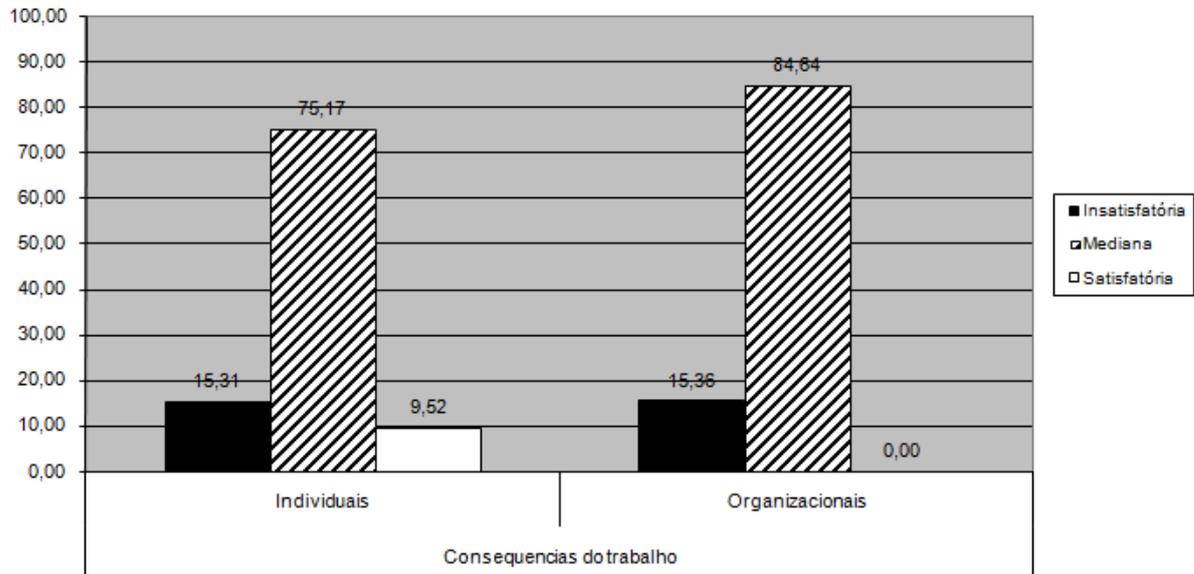
Tabela 11 – Percentuais de respondentes, por nível de análise, segundo as variáveis de consequências do assédio moral

Nível de análise	% Consequências do assédio moral no trabalho [Intervalo de confiança]	
	Individuais [1,10; 2,74]	Organizacionais [0,89; 2,43]
Insatisfatório	15,31	15,36
Mediano	75,17	84,64
Satisfatório	9,52	0,00

Fonte: Dados da pesquisa

Do mesmo modo, o Gráfico 3 apresenta estas mesmas informações em um outro formato.

Gráfico 3 – Percentuais de respondentes, por nível de análise, segundo as variáveis de consequências do assédio moral.



Fonte: Dados da pesquisa

Os dados expostos na Tabela 11 e no Gráfico 3 ratificam os citados na Tabela 10. Assim, verifica-se que, a partir dos níveis de análise “Insatisfatório”, “Mediano” e “Satisfatório”, de um modo geral, os respondentes consideram as consequências do assédio moral no trabalho em nível “Mediano”. Esta constatação se dá a partir dos limites calculados para os intervalos de confiança de cada uma dessas consequências individuais [1,10; 2,74] e organizacionais [0,89; 2,43], estudadas nesta pesquisa, em que as médias estão posicionadas, em sua maioria, neste nível de análise.

Estas mesmas informações em percentagem de respondentes permitem verificar as maiorias das respostas dos abordados, nesta fase da pesquisa, no nível de “Mediano”, tanto individualmente (75,17%) quanto para a organização (84,64%). Infere-se também um nível insatisfatório entre 15,31% dos respondentes em termos das consequências individuais, e 15,36% das consequências organizacionais. E, por fim, 9,52% dos respondentes mostraram níveis satisfatórios quando responderam sobre consequências individuais referentes ao assédio moral no trabalho, mas não houve porcentagem de respondentes (0,00%) que tenha mencionado neste mesmo nível, satisfatório, no que tange a consequências no trabalho.

Conclui-se que as três partes da identificação de possíveis situações de assédio moral no trabalho (características, tipos e consequências) se complementam, permitindo-se inferir que há jovens trabalhadores universitários, dentre os abordados, que possivelmente vivenciam esta realidade no seu ambiente de trabalho.

No próximo item, serão apresentados os dados dos jovens selecionados a partir da sua disponibilidade demonstrada no questionário para aprofundamento dos assuntos abordados em entrevistas, compondo a parte qualitativa desta Dissertação.

4.5 Perfil dos entrevistados

Os 13 jovens trabalhadores universitários participantes da entrevista foram caracterizados de acordo com as mesmas variáveis demográficas e profissionais utilizadas no questionário. Os perfis dos entrevistados estão organizados de acordo com os seguintes dados:

- a) Sexo: sete homens e seis mulheres;
- b) Idade: dois jovens têm entre 18 e 20 anos, cinco têm entre 21 e 23 anos e seis têm entre 24 e 29 anos;
- c) Estado civil: todos os entrevistados são solteiros;
- d) Escolaridade do pai: três deles têm o Ensino Fundamental incompleto; dois, Ensino Fundamental completo; dois, o Ensino Médio completo; dois, o Ensino Superior incompleto; três, Ensino Superior completo; e um com pós-graduação;
- e) Escolaridade da mãe: uma delas tem o Ensino Fundamental incompleto; uma, o Ensino Fundamental completo; cinco, Ensino Médio completo; uma, Ensino Superior incompleto; três, Ensino Superior completo; e dois com pós-graduação;
- f) Tempo total de trabalho, com ou sem carteira assinada: três dos entrevistados trabalham de 6 meses a 1 ano; um deles, de 1,1 anos a 2 anos; dois, de 2,1 a 3 anos; um, de 3,1 a 5 anos; por fim, seis com mais de 5,1 anos;
- g) Se estiver trabalhando, tempo na atual empresa: três dos entrevistados trabalham há menos de 6 meses; outros quatro, de 6 meses a 1 ano; dois deles, de 1,1 anos a 2 anos; um, de 2,1 a 3 anos; e apenas um com mais de 5,1 anos;

- h) Se estiver trabalhando, tempo no cargo atual: três dos entrevistados estão no mesmo cargo há menos de 6 meses; cinco deles estão de 6 meses a 1 ano; dois deles, de 1,1 anos a 2 anos; e um de 3,1 a 5 anos;
- i) Ramo de empresa em que possui mais experiência: a maioria dos jovens entrevistados (seis deles) têm maior experiência na área da educação, seguido de quatro com maior experiência na área de serviço ou administração pública, um em comércio, um em banco e um em outros, descrito como serviços de telecomunicação;
- j) Renda média mensal: a renda média dos 13 jovens trabalhadores entrevistados girou em torno de R\$ 933,33, o que corresponde a pouco menos de 1 salário mínimo no Brasil, no ano de 2017 (R\$ 937,00). Em relação à renda média mensal familiar, este valor é de R\$ 7.391,67;
- k) Quantos moradores em casa: a média do número de moradores que residem juntos aos jovens entrevistados foi de três pessoas;
- l) Procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias: 61,53% dos jovens entrevistados não haviam procurado por emprego, considerando o momento em que se fez a entrevista;
- m) Consultou ajuda para conseguir o atual/último emprego: 53,84% dos entrevistados consultaram ajuda para conseguirem o emprego no qual estão atualmente ou no último emprego a que prestaram serviço.

Assim, verificou-se que nas entrevistas um homem a mais que as mulheres abordadas, a maior parte dos jovens está na faixa etária entre 24 e 29 anos de idade, sendo todos solteiros e seus pais com nível de escolaridade mais “baixo” que eles, isto é, a maioria tem o Ensino Médio ou menos. Os jovens entrevistados têm pelo menos 6 meses de experiência no mercado de trabalho, e seis deles já têm mais de 5 anos de experiência com ou sem carteira assinada. Em relação ao trabalho que exercem atualmente, o tempo que estão no emprego variou, não se estabelecendo uma maioria para este questionamento. Sobre o tempo em que os jovens estão ocupando um mesmo cargo, a variação de respostas ocorreu entre 6 meses a 5 anos, e a maioria deles está ou esteve na área da educação. A renda média familiar é de R\$ 7.391,67, e a quantidade média de pessoas por residência é três, portanto, o valor *per capita* é de R\$ 2.463,69. Por fim, observa-se que a maioria dos jovens não está a procura de emprego e, em relação ao último/atual emprego, grande parte deles consultaram pessoas próximas para consegui-lo.

4.5.1 Informações sobre a família do entrevistado

As primeiras informações a respeito dos jovens versam sobre a profissão dos pais e a participação nas despesas familiares. As profissões mais citadas foram: aposentado, dona de casa, servidor público e professor. Observe os relatos:

E1: Meu pai, ele era policial e a minha mãe é professora. Agora ela tá parada, mas quando ela atua, ela atua como professora.

E2: É... o meu pai e a minha mãe são professores universitários de escola particular, de faculdade particular.

E3: Minha mãe é aposentada e meu pai é servidor público. Do Estado. Do Espírito Santo.

E5: Bem, é... meus pais, eles não fizeram graduação, né?! Eles só estudaram até o ensino fundamental e a profissão de trabalho deles, o meu pai é auxiliar de produção, e a minha mãe, serviços gerais.

E7: Meu pai ele é aposentado, ele aposentou na empresa, na Belgo, pra é... torneiro mecânico, e a minha mãe ela sempre foi dona de casa.

E11: A minha mãe... ela trabalha como auxiliar de serviços gerais, e o meu pai é operador de máquinas.

Outras profissões mencionadas foram: policial, lavrador, auxiliar de produção, psicóloga, corretor de seguros, taxista, monitora de escola infantil, operador de máquinas e empresário, conforme relatos abaixo:

E1: Meu pai, ele era policial ...

E4: ... meu pai é lavrador.

E6: Meu pai é aposentado como engenheiro da Cemig, e a minha mãe, ela é psicóloga, trabalha na Fundação, Fundação Sara.

E8: ... Meu pai ele é corretor de seguros.

E10: ... e o meu pai é operador de máquinas.

E12: Meu pai, ele é formado em engenharia civil, mas não atua nessa área há muito tempo. Ele é um empresário. Dono de casa noturna, restaurante...

Esses dados indicam o “baixo” nível de escolaridade dos pais desses jovens trabalhadores, posto que apenas quatro deles indicaram profissões que careçam de Ensino Superior. Ainda em relação à vida familiar, os entrevistados foram questionados se contribuem com as despesas da casa; conforme disposto a seguir, seguem-se alguns relatos:

E1: Atualmente não. Eu acho que eu tô dando despesa ao invés de contribuir (risos).

E2: É... não, o que eu ganho, eu gasto comigo mesma. Num contribuo para nenhum pagamento da casa mesmo não.

E4: Sim, mas no momento eu não moro com meus pais, eles moram no interior, e eu moro aqui com a minha irmã em BH.

E5: Bem, atualmente não porque hoje eu moro em república.

As respostas mostraram que a maioria dos jovens trabalhadores universitários não contribui (nove entrevistados) para as despesas da casa. Isso pode ser relacionado às informações de renda média mensal familiar (R\$ 7.391,67) e à renda média individual (R\$ 933,33) desses jovens, visto que aqueles que contribuem compõem a renda familiar em 12,62%. Esta informação atrelada ao valor *per capita* mencionado anteriormente (R\$ 2.463,69) indica baixa representatividade.

4.5.2 Informações sobre o ambiente de trabalho dos entrevistados

As especificidades que permeiam o ambiente de trabalho, quando se fala sobre o assédio moral, geralmente estão relacionadas às atuais demandas organizacionais. Estas têm como parte fundamental as relações interpessoais que se estabelecem nas empresas e tendem a moldar o perfil dos empregados para adaptação ao que os empregadores esperam dos mesmos em termos de políticas de gestão de produtividade e preservação do próprio emprego. (EMMENDOERFER *et al*, 2015)

Inicialmente, perguntou-se aos entrevistados como eles caracterizam o ambiente de trabalho de um modo geral. Assim, foram identificadas diferentes realidades que se enquadraram nas seguintes categorias, a partir do que foi relatado pelos jovens trabalhadores universitários: processo de trabalho, ambiente social e ambiente físico. As três categorias englobaram tanto aspectos positivos quanto negativos do ambiente de trabalho dos entrevistados, sendo que, a princípio, prevaleceram opiniões mais favoráveis neste contexto. As informações estão sintetizadas na Tabela 12:

Tabela 12 – Caracterização do ambiente de trabalho, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
<u>Processo de trabalho</u>	E1, E2, E4, E5, E7, E9, E10, E11, E12, E13	10
Aspectos positivos	E1, E2, E5, E7, E9, E10, E11, E12, E13	9
Bom/ Tranquilo/ Agradável	E1, E2, E7, E9, E10, E12, E13	7
Dinâmico	E5	1
Aprendizado	E7	1
Adaptável	E11	1
Comum	E5	1
Aspectos negativos	E1, E4	2
Pesado	E1	1
Atenção	E1	1
Prazos	E1	1
Cansativo	E4	1
Abusivo	E4	1
<u>Ambiente social</u>	E2, E5, E6, E7, E9, E10, E12, E13	8
Aspectos positivos	E2, E5, E6, E7, E9, E10, E12, E13	8
Boa relação/ Colaboração/ Interação/ Ajuda entre as pessoas	E2, E5, E6, E7, E9, E10, E13	7
Boa relação com a chefia	E6, E7	2
Clima não competitivo	E2	1
Descontraído	E12	1
Aspectos negativos	E2, E6, E9, E12, E13	5
Relação difícil entre colegas	E6, E9, E12	3
Clima competitivo	E2	1
Clima organizacional	E13	1
Falta de ética	E12	1
<u>Ambiente físico</u>	E3, E8	2
Ambiente físico tradicional	E3, E8	2

Fonte: Respostas dos entrevistados

A categoria “**processo de trabalho**” emergiu das respostas por estar associada, de um modo geral, a aspectos da atividade laboral em si, considerando o cargo que o jovem ocupa ou ocupou numa experiência anterior. Deste modo, seguem-se alguns relatos:

E1: Ah o daqui, eu acho bom. Eu acho bom, assim, o que eu acho mais pesado é a atenção, os prazos, tempo pequeno...

E2: É... o ambiente atual e que eu tô há mais tempo que é o estágio, ele é bem tranquilo, assim...

Esta primeira categoria revelou que a maioria dos jovens considera aspectos positivos no seu processo de trabalho; entretanto, a literatura aponta que não apenas um ambiente onde prevalece um intenso nível de estresse ou má organização leva a atitudes perversas no cotidiano (HIRIGOYEN, 2002).

A segunda categoria, “**ambiente social**”, diz sobre as percepções iniciais dos jovens trabalhadores universitários acerca das relações sociais no ambiente de trabalho. A seguir, alguns relatos:

E2: É... o ambiente atual e que eu tô há mais tempo que é o estágio, ele é bem tranquilo, assim... as pessoas, é, ajudam bastante, se você tem alguma dúvida, elas sempre respondem. Não tem um clima tão competitivo, assim, é... descarado, é claro que tem uma competição, porque tá em época de crise, então, tá reduzindo, tá tendo um projeto agora que chama “Transformar” que é para rever os processos, re... é... rever o quê que tá fazendo que não precisa ser feito, relatório que tá fazendo que não precisa ser feito, assim, pra... Aí isso gera um pouquinho de, de competitividade, de todo mundo querendo mostrar que é bom no que faz e um pouquinho de insegurança. Isso a partir de... começou esse ano, tem três meses, então, assim, o clima deu uma mudada, é... dentro da empresa, porque as pessoas ficam com medo de mudança. Mas... assim, as relações pessoais são sempre positivas, assim...

E7: Aqui eu acho super tranquilo, acho que em todos os sentidos.

E9: [...]. As pessoas, o tratamento que a gente tinha lá era... bom, razoavelmente bom. Até eu... sair, até o meu último dia. O último dia já não foi tão legal. (Risos). [...] eu já tive um respaldo do porquê eu não fui contratada como estagiária e... eu não... imaginaria essa resposta no ambiente que eu estava.

E10: É, por ser uma equipe pequena, então é um ajudando o outro. É bem tranquilo. Às vezes acontecem alguns conflitos, algumas divergências de ideias entre um e outro. Que é normal em um ambiente de trabalho. Mas, fora isso, é um, um, um ambiente bem tranquilo. Não tenho o que reclamar, não tenho que... falar: Ah, tal pessoa faz isso, tal pessoa faz aquilo. Não, não acontece isso não.

Note-se que o entrevistado E2 menciona um ambiente não competitivo no trabalho e, ao mesmo tempo, declara competitividade no trabalho que tem interferido no clima organizacional, o que leva à identificação de uma contradição neste relato. Conforme exposto, outros entrevistados mencionaram sobre ambientes tranquilos com problemas do cotidiano. Observaram-se também ambientes socialmente bons, num primeiro momento e que, com o passar do tempo, não permaneceram da mesma forma. Portanto, observam-se diferentes percepções nas realidades vividas por cada jovem, revelando a necessidade de aprofundar em mais características do ambiente de trabalho para compreensões do ambiente social.

Consoante Bradaschia (2007), há condicionantes da cultura e do clima organizacional que podem influenciar o surgimento de situações de assédio moral. Alguns exemplos disso são: competição interna (o que corrobora alguns relatos das entrevistas desta pesquisa), conflito de papéis, insatisfação e frustração com o trabalho, qualidade nos relacionamentos interpessoais do grupo, dentre outras.

A outra categoria mencionada pelos entrevistados remete à caracterização do “**ambiente físico**”, conforme trechos a seguir:

E3: Ah...é um... ah, fica num prédio público, na Cidade Administrativa, então é bem uma coisa repartição pública, com as baias, as pessoas, as baias abertas pra todo mundo ficar se olhando, então... é um ambiente bem repartição pública assim, sabe?

E8: É um prédio antigo, né, a estrutura dele não é moderninha, mas ele é bem operacionável, e eu ficava na seção de segurança.

A partir dos dois relatos sobre o ambiente físico, percebe-se que os entrevistados descreveram os locais de maneira geral. A literatura menciona que, para associar o ambiente físico ao assédio moral no trabalho, deve-se constatar uma intencionalidade a um indivíduo ou a um grupo específico de pessoas, visto que más condições do trabalho não caracterizam por si só uma forma de assédio (HIRIGOYEN, 2002).

Quando questionados, diretamente, sobre as condições físicas do trabalho, a maioria dos jovens demonstrou satisfação em relação a este aspecto. As categorias surgidas deste questionamento caracterizaram-se como “infraestrutura” da construção em que está o local de trabalho, os “móveis” e “equipamentos” que compõem este ambiente e “características não físicas” do trabalho, apesar de a pergunta ter sido direcionada para aspectos físicos. Verifica-se isso na Tabela 13.

Tabela 13 – Condições físicas do trabalho dos jovens, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Infraestrutura	E1, E3, E4, E5, E6, E8, E10, E11, E12, E13	10
Banheiros	E1, E3, E5, E10	4
Boas condições do prédio	E3, E11, E12, E13	4
Más condições do prédio	E4, E6, E8	3
Biblioteca	E6	1
Móveis	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E10, E12	8
Cadeiras	E1, E2, E3, E5, E6, E10, E12	6
Mesas	E4, E10	3
Equipamentos	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8, E10	8
Computador	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8	5
Micro-ondas	E2	1
Impressora	E5	1
Ar condicionado	E10	1
Características não físicas	E4, E7, E9, E12	4
Tranquilo	E7	1
Psicológico/ Motivacional	E9, E12	2
Controle	E4	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Em relação à “**infraestrutura**”, a maior parte dos entrevistados relatou aspectos positivos sobre a realidade física do seu ambiente de trabalho, conforme exposto abaixo:

E3: Os banheiros também, o prédio é bem novo, ele não é antigo assim. Então a estrutura dele ainda tá bem... boa. Ainda é nova. [...]Então, é bem assim... eu acho bom o ambiente lá, eu gosto do lugar. Uma das coisas que eu mais gosto do estágio é o lugar, o espaço físico dele é muito bom. A vista lá é muito bonita. Oscar Niemeyer que projetou, né, a gente abre assim a janela, tem o quê? Tem um prédio projetado pelo Oscar Niemeyer, né, tem umas coisa curva, então eu gosto do ambiente de trabalho sim. A parte física dele. Eu acho que é bem estruturado.

E5: Banheiros: são os banheiros da faculdade, normalmente tem uma infraestrutura boa é... são limpos recorrentemente pelas mulheres da limpeza, então, em relação a isso eu não teria nada a reclamar.

Quando alguns dos jovens deram relatos que resultaram a categoria “**móveis**” do ambiente de trabalho, o retorno também foi positivo neste sentido. Observe-se:

E1: é... as cadeiras também são boas, e... hum... eu acho que a condição é boa sim

E4: Bom, na parte das ferramentas de trabalho, era bom. O computador que eu usava era tranquilo, a cadeira, a mesa.

E10: Aham. Oh, a questão de... mesa, cadeira, bacana.

Em relação à categoria “**equipamentos**”, os relatos também, em sua maioria (75%), foram positivos, o que não torna irrelevante os comentários como do entrevistado E8 que mencionou uma realidade mais precária. Ambas as situações podem ser verificadas nos relatos que se seguem:

E2: Eles colocaram um micro-ondas na copa, que não tinha, então, assim, algumas não vão pra frente, mas algumas sim. Mas, no geral, o computador é só um pouco lento, mas o resto, assim, funciona.

E5: Tem alguns computadores que eu posso acessar, por exemplo, são computadores relativamente modernos, tenho impressora disponível.

E8: Computadores precários, monitores, câmeras... eles têm evoluído nessa questão, mas até quando eu peguei era um pouco assim a estrutura.

Por fim, a categoria de “**características não físicas**” emergiu de quatro entrevistados que mencionaram em seus relatos aspectos adjacentes ao questionamento inicial, conforme descritos na sequência:

E4: Na verdade, mais ou menos, porque o meu chefe era formado em TI e, então, todos os computadores da empresa eram monitorados e se você entrasse em *e-mail* ou alguma outra coisa pessoal, seu chefe sabia e te, te chamava atenção. Aconteceu uma vez da minha amiga tomar advertência porque ela entrou no e-mail dela pra olhar alguma coisa que ela precisava de resolver. E aí meu chefe viu e chamou ela na sala pra conversar, e ela tomou advertência.

E12: [...] meu supervisor tem muita preocupação com isso de ter um lugar muito agradável de se trabalhar e até mesmo motivar a gente a fazer o serviço direito.

Nas falas de E4 e E12, verifica-se um ponto relevante sobre a discussão de situações que pode corroborar as vivências de assédio moral no trabalho, isto é, o controle que a chefia exerce sobre seus subordinados e o modo como isso ocorre. No primeiro caso (E4), parece ser punitivo/disciplinar ao passo que gerou advertência ao empregado. Motta (1990) versa sobre o poder disciplinar em que a alta administração exerce não apenas o controle da divisão do trabalho, mas de todo o espaço da organização. No segundo caso (E12), parece persuasivo, no sentido de querer “motivar” o empregado para atingir resultados satisfatórios. Hirigoyen (2014) faz a diferenciação dos termos convencimento e persuasão, sendo que aquele aceita uma maneira de se comportar mediante explicações racionais e este último provoca uma mudança na vontade do outro mediante argumentos lógicos e adaptando o discurso à

sensibilidade e à vulnerabilidade do indivíduo que se pretende persuadir. Conclui-se que os relatos dos entrevistados estão de acordo com a literatura, e fica um ponto de atenção para análise de indicativos do assédio moral no trabalho.

Quando perguntados sobre o modo com que os colegas de trabalho os tratam no dia a dia, a maior parte dos jovens (12) destacou um bom relacionamento. Houve uma exceção do entrevistado E8 que se sentia isolado e tratado com negligência, e também ocorreram algumas ressalvas de jovens que enfatizaram o bom relacionamento com os colegas e não com os chefes, necessariamente. A Tabela 14 detalha o que foi mencionado nas entrevistas:

Tabela 14 – Tratamento dos colegas no dia a dia de trabalho, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Relacionamentos positivos	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E9, E10, E11, E12, E13	12
Boa convivência	E1, E3, E4, E5, E10, E13	6
Educação	E2	11
Respeito	E2, E11, E12, E13	4
Colaboração	E6, E7	2
Amizade	E9	1
Brincadeiras	E10	1
Relacionamentos negativos	E4, E8, E9	3
Isolamento	E8	1
Negligência	E8	1
Desrespeito (xingamentos)	E4	1
Mau relacionamento com a chefia	E4, E9	2

Fonte: Resposta dos entrevistados

Sobressaíram dos relatos duas grandes categorias para a análise dos dados que englobam os diferentes modos com que os jovens trabalhadores veem seus relacionamentos entre colegas, são elas:

1) Relacionamentos positivos, perceptíveis nos seguintes relatos:

E1: Aqui meus colegas me tratam bem no dia a dia. A gente tem a convivência boa.

E2: Ah é sempre, sempre falam, assim as coisas, são educados, “bom dia”, é... se precisa de alguma ajuda, eles falam.

E3: Ahh... eu tenho, acho que super bom, um relacionamento maravilhoso com todos os, o pessoal que eu tenho contato direto. Então, super positivo, não tem nenhum tipo de problema. Positivo até demais, assim.

E10: É tranquilo. O comportamento, assim, a gente tem um, uma harmonia muito boa de trabalho. Brincadeiras, essas coisas. Brincadeira com respeito, né? Mas essas

coisas a gente tem uma... uma convivência boa, uma preocupação também um com o outro.

2) Relacionamentos negativos, observáveis nos depoimentos que se seguem:

E9: Super bem! Inclusive, levo eles como amigos pessoais até hoje. Exceto o gerente. (Risos)

E8: [...] comigo eu sentia um comportamento diferente de alguns deles. Eles são mais abertos, e eu sou muito fechado, por vezes um pouco de ostracismo, dava pra perceber isso, um pouco de ah... negligência, talvez. Recorria a mim quando era preciso, que não era muitas vezes. Às vezes eu ia lá, e não tinha nada mesmo. Não era as me, não é a melhor das relações não, a gente não debatia, eles só contavam casos da vida do outro e isso me desinteressa fortemente, e eu acredito que seja, seja em volta disso mesmo, não era a melhor relação, entendeu? Era uma relação muito com ostracismo, negligenciavam minha presença, não me atribuía as funções e aí ficava com algumas atividades básicas, sei lá.

O modo de se relacionar com os pares é determinante para os tipos de contatos que são estabelecidos dentro das organizações. Quando desses contatos, observam-se atitudes hostis e ressalta-se a possibilidade de conduzir a situações de assédio (HIRIGOYEN, 2011). Desta forma, os relacionamentos ditos como negativos no ambiente de convivência laboral dos jovens trabalhadores estão sujeitos a tais situações.

Ainda sobre os relacionamentos com colegas de trabalho, os entrevistados foram arguidos sobre a forma com que são feitas as comunicações. Verificaram-se, assim, as categorias: “meios de comunicação” e “características da comunicação”, advindas dos relatos dos jovens sobre tal questão. Em relação à primeira categoria, percebe-se que a comunicação foi mencionada como presencial/direta e/ou virtual, e ambos os meios são recorrentes em seus locais de trabalho. Em relação à segunda categoria, os jovens revelaram situações diversas sobre como esta comunicação com colegas ocorre. A Tabela 15 detalha os aspectos de cada categoria:

Tabela 15 – Comunicação entre os jovens e seus colegas de trabalho, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Meios de comunicação	E1, E3, E4, E7, E10, E11, E12, E13	8
Presencial	E1, E3, E6, E11, E12, E13	6
Virtual	E3, E4, E7, E10, E12, E13	6
Características positivas	E2, E5, E8, E9	4
Eficiente	E5	1
Por gênero	E2	1
Além das expectativas	E9	1
Por proximidade	E2	1
Por idade	E2	1
Características negativas	E8	1
Aquém das expectativas	E8	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

A seguir estão alguns relatos dos entrevistados que expõem a primeira categoria, meios de comunicação:

E3: Então... a gente tem...por ser uma área que trabalho com controle, a gente tem uma coisa muito de... comunicação virtual pra ter uma prova que houve a comunicação. Entendeu? [...]. Então é, assim, quando, a grande maioria das vezes é por e-mail, a comunicação ocorre por meios virtuais pra ter alguma prova, alguma coisa pro gerente controlar, ou, sei lá, o superintendente controlar o andamento, mas eu também, tem coisas assim que eu gosto de falar pessoalmente pra pessoa e é bem tranquilo assim.

E4: Era por skype, lá na empresa todo mundo tinha skype e todo mundo se falava por skype quando, quem não tinha skype, criava e a gente trocava tudo. Eu conversava com meus chefes com meus colegas tudo por skype.

E6: Pois é, é... não tem muito essa questão assim, “oh, tem que passar por fulano antes pra chegar até você”, é bem direto, se precisar falar alguma coisa, “olha, preciso conversar com você em relação a isso”, então, tem muita liberdade pra conversar sobre assuntos do trabalho mesmo, tem muita liberdade pra ajudar também, né (Trabalho atual).

A comunicação é um importante meio de criar conexões entre os indivíduos. Quando esta é ilusória, o enredamento e o controle se estabelecem de modo a afastar ou impedir o intercâmbio de informações (HIRIGOYEN, 2002). Deste modo, atentar-se aos meios como ocorrem as comunicações entre os jovens e seus colegas pode ser de suma importância para as atividades do trabalho, bem como para manutenção de relações sociais saudáveis, ambos

recaindo sobre os resultados da organização e minimizando as possibilidades de ocorrência de assédio moral.

Neste mesmo sentido, a compreensão das características que constituem a comunicação nas organizações pode revelar se há recusa de comunicação direta com o jovem, deformação a linguagem, mentiras, sarcasmo ou desprezo, paradoxos ou desqualificações que mostrem uma comunicação perversa intencional (HIRIGOYEN, 2001). Na sequência, alguns relatos dos entrevistados sobre o modo como eles e seus colegas de trabalho estabelecem, em geral, as comunicações:

E2: Sim, é... a área aqui não é tão grande, não tem tantas pessoas na minha área específica, é só eu e mais duas pessoas. Então, assim, eu com essas duas pessoas, a gente conversa bastante. Eu converso mais com a que senta do meu lado, por proximidade e acho que por questão de idade, porque o outro é o meu chefe, aí ele é homem, é mais velho, mas, assim, essa outra ela já é funcionária mesmo, e a gente tem uma conversa, assim, bem constante. E com os outros, é sempre é... é mais... é tem uns que a gente sai, vai pra barzinho, às vezes, *happy hour*, mas isso com poucas pessoas, mas eu acho que é pelo número mesmo de pessoas que tem na área.

E8: É, num era a desejada, entendeu? Não era a desejável [...] Mas ter uma relação puramente profissional comigo, pra mim tá ótimo, mas não vem com essa história de... do que eu faço da minha vida, como é que eu lido com o final de semana, não é da conta deles e não tô a fim de falar sobre isso. [...] eles não têm muita aptidão a debate, a opinar, opinar sempre opinava, mas não tinha muita necessidade do debate. [...] Teve um momento que eu pensei nisso, entendeu? Por que que eu tô me constrangendo por pessoas medíocres? Socialmente irrelevantes, profissionalmente ruins!

No seu relato, E2 mostra características que aproximam o entrevistado dos seus colegas de trabalho a partir de questões como idade, gênero, hierarquia e eventos sociais da organização. Consoante Vasconcelos (2015), o desenho da identificação social (por afinidade ou imitação) pode determinar comportamentos que indicam a vivência de assédio moral no trabalho. Já o entrevistado E8 sinaliza uma comunicação possivelmente perversa dos seus colegas de trabalho para com ele, visto que ele se sentia intimado e, ao mesmo tempo, intimidado para falar da vida pessoal, se quisesse interagir, o que o levou ao constrangimento. Além disso, a vontade de não debater com os colegas deste entrevistado corrobora Hirigoyen (2001), pois, segundo a autora, a recusa ao diálogo é um meio de dizer, sem expressar diretamente em palavras que o outro não lhe interessa. Isso porque na comunicação perversa o conflito aberto não é possibilitado, o que pode levar a uma agressividade subliminar e invisível a olhos desatentos (VASCONCELOS, 2015).

Para além das comunicações entre os jovens e seus colegas de trabalho, também foi abordado no roteiro de entrevista o sentimento de inclusão do jovem no ambiente de trabalho quando se trata do relacionamento com seus pares. A Tabela 16 detalha os entrevistados que têm sentimentos de inclusão e de não inclusão, neste sentido:

Tabela 16 – Sentimento de inclusão pelos colegas no trabalho, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Incluído	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E9, E10, E11, E12, E13	12
Acesso a informações sobre o trabalho	E1, E10, E11, E12, E13	5
Pertencimento	E3, E4, E6, E9	4
Proximidade	E2	1
Comunicação	E5	1
Acolhimento	E7	1
Não incluído	E6, E8, E11	3

Fonte: Respostas dos entrevistados

A maioria dos jovens sente-se incluído por seus colegas de trabalho. As características que eles utilizaram para justificar este sentimento estão ligadas ao acesso a informações (cinco deles), ao pertencimento (quatro), à proximidade (um), à comunicação (um) e ao acolhimento (um) dos seus colegas no ambiente de trabalho. Alguns relatos revelam como isso ocorre para eles. Observe-se:

E6: Nesse sentido que falei sim, né, é onde, onde eu tô trabalhando agora sim, porque passa a sensação de “você pertence ao grupo”, né... (Trabalho atual)

E7: Acho que sim, porque tipo, eu sou muito caladinha, né?! E mesmo assim sendo calada, às vezes, sempre o pessoal tá acolhendo, tá chamando pra uma coisa ou outra e tal. Eu sempre acho que tá super de boa.

Em relação aos que têm o sentimento oposto (três deles), de não inclusão, seguem-se os relatos de como isso também é percebido por eles:

E6: nenhuma, eu não me sentia membro daquela organização, eu fazia estágio lá, eu passava o dia lá, voltava pra casa e deletava tudo, eu não queria pensar mesmo, as horas que eu passava lá assim, eu fazia pelas crianças, não pela empresa, não pelas relações que eu cultivava lá. [...] me deixavam muito confuso, eu não sabia direito qual tarefa que eu tinha que executar no dia, eu ia lá e descobria, é... me passavam, “ah, você tem que preparar o material X”, às vezes horas antes, pra dar uma aula e alguma coisa do tipo, e... isso me cansava muito assim, me deixava muito estressado (antigo estágio)

E8: É, eu não me sentia muito incluído. Mas, assim, eu também não me importo muito. Por mim, se mantesse apenas um lado profissional com eles, tá ótimo. [...] a qualquer momento eles poderiam é... me atacar, entendeu? Seja de forma irônica,

brincadeiras, o social, tipo, penitências contra, tipo é... teve uma vez que um deles falou assim: o problema do, o, o problema do que tá acontecendo tá entre o monitor e o teclado, entendeu? Se referindo à pessoa, né? Então eu me sentia meio que uma presa que poderia ser atacada a qualquer momento

E11: Sim, eu me sinto incluída referente a trabalho, né? Ao, ao... trabalho, né? Mas, [referente] a outras conversas, a outros assuntos, não.

O entrevistado E6 refere-se a duas experiências, uma em que ele não se sentia incluído pelos colegas e a outra em que há o sentimento ou a percepção de inclusão. Em relação ao que a literatura aborda, o sentimento de inclusão é intrínseco ao indivíduo, mas pode sofrer influências das atitudes hostis, por exemplo, quando o sentimento for de não inclusão (HIRIGOYEN, 2011). Conforme exposto no referencial teórico, Hirigoyen (2011) subdivide essas atitudes em blocos, quais sejam: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física e sexual. Desta forma, quando há considerações sobre alguma destas atitudes sucedidas pelos colegas, como é o caso de E6 que não tinha conhecimento suficiente para executar seu trabalho, E8 que se sentia humilhado pelos colegas e E11 que se sente relativamente incluído neste ambiente, pode representar um indício de assédio moral no trabalho.

A análise feita na relação hierárquica horizontal também cabe ser refletida na relação vertical. A seguir, os jovens caracterizaram o tratamento da chefia para com eles. A maioria dos entrevistados (nove deles) menciona formas positivas, neste sentido, conforme mostrado na Tabela 17:

Tabela 17 – Tratamento da chefia com o jovem trabalhador, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Formas positivas	E2, E3, E5, E6, E7, E9, E10, E12, E13	9
Respeitoso	E2, E5, E9, E10, E13	5
Tranquilo/ Harmonioso	E3, E6, E7, E12	4
Formas negativas	E1, E4, E8, E11	4
Desrespeitoso	E1, E8	2
Impaciente	E4	1
Profissional/hierárquico	E11	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Referente às formas positivas de tratamento, seguem-se os relatos de alguns entrevistados:

E3: Ele é meio picolé de chuchu (muitos risos). Ele é muito, muito... sabe aquela pessoa muito tranquila que, assim, não, não é aquele que chega brigando, ignorante e tudo.

E6: Uma relação bem harmoniosa, eu acho, assim. É bem honesta, e eu acho isso fundamental, virar e falar assim oh, “tá pronto? Não tá? Pode melhorar? Que que cê achou? Então, assim, é bem objetiva mesmo, mas também muito tranquila, me deixar muito confortável e me incluir muito, no sentido de saber por exemplo que eu não tenho tanto conhecimento na área, porque eu tô começando agora, e fazer questão de me explicar. (Trabalho atual)

O bom relacionamento entre chefes e subordinados contribui para a esfera organizacional como um todo, visto que a ausência de participação dos chefes no dia a dia ou a utilização pelos mesmos de seu poder formal para práticas de coerção constituem fatos que contribuem, por exemplo, para práticas de assédio moral (MACHADO; IPIRANGA; MATOS, 2015).

Para exemplificar os jovens que consideram não receber um tratamento positivo da chefia, seguem-se outros relatos:

E4: eles não eram o melhor exemplo de líder (risos). Muitas vezes a minha chefe era um pouco impaciente, logo quando eu entrei na empresa, ela falou que ela ia me treinar e não me treinou. [...] Mas, era chato e às vezes ela era grossa comigo com, com os meus colegas e comigo mais porque eu era estagiário e eu não era CLT.

E8: Ainda era melhor do que com o resto da seção. [...] mas também não era a melhor relação [...] forma de pensamento diferente, formas de, a gente não debatia, a gente não falava. No começo até que era, mas depois eu vi que pra interagir mais eu teria que expor mais e eu não gosto de exposição. Não era a melhor relação entre eu e ele, assim, mas nunca, nunca me xingaram, porque eu também nunca dei margem pra fazer alguma coisa errada, né. [...] com meu chefe, ele que era um, não interagiu muito comigo.

A partir dos depoimentos, verifica-se que há uma relação assimétrica que vai além da hierarquia entre os jovens entrevistados e seus chefes. Conforme Hirigoyen (2001), quando um polo domina e o outro aceita a interação destrutiva, nesses casos, com grosserias (E4) e recusa à comunicação (E8), acentua-se um movimento que pode atropelar as relações a partir de agressões morais, propiciando a vivência de um possível assédio moral no trabalho.

Quando questionados sobre a comunicação com os chefes, as respostas revelaram certo equilíbrio na categoria “meios de comunicação” que, em sua maioria, utiliza de ambas as formas mencionadas, presencial e virtual. Do mesmo modo como ocorreu na comunicação com colegas, houve mais aspectos positivos do que negativos mencionados pelos entrevistados na comunicação com chefes; entretanto, ressalva-se que as respostas dadas variam conforme o jovem recorda das suas experiências e resolve falar sobre alguma delas, ao

invés de falar de uma só, como são os casos de E1, E4, E6, E8, E9, E11 e E12. Na Tabela 18, essas e outras respostas estão sintetizadas:

Tabela 18 – Comunicação entre os jovens e seus chefes, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Meios de comunicação	E2, E3, E4, E5, E7, E6, E12, E13	8
Virtual	E2, E3, E4, E5, E6, E7, E12, E13	8
Presencial	E3, E4, E5, E6, E7, E11, E12	7
Características positivas	E2, E3, E5, E6, E9, E10, E11	7
Eficiente/Completa	E5, E6, E9, E10	4
Institucionalizada	E2, E3	2
Respeitosa	E11	1
Características negativas	E1, E4, E8	3
Chefe desconsidera ideias	E1, E8	2
Contraditória	E4	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Para exemplificar as categorias identificadas “características positivas” e “características negativas”, seguem-se alguns relatos, respectivamente:

1) Características positivas:

E2: Sim. Ele, quando tem alguma informação, tem o, a comunicação interna que aí às vezes é assunto que manda, assim, pra empresa toda, tem assuntos, por exemplo, quando foi o PL no final do ano, eu não, estagiário não recebe, mas eles falaram... é... aquilo, mandaram, assim, abertamente. A gente que é estagiário mesmo não recebendo, a gente sabe quando ia ser, mais ou menos a proporção. Então, assim, é... rolou isso, não precisava da gente saber, e a gente soube, eu acho que dentro do possível, é aberta. Tem algumas reuniões de decisões que eu não participo, mas... dentro do possível, dá pra se integrar sim.

E3: Sim. Ele sempre põe meu e-mail, mesmo quando não é coisa da minha demanda, porque assim, a gente tem muito essa comunicação via e-mail, virtual, mas assim, ele sempre põe no meu nome como cópia, no destinatário o nome de todos os estagiários, mesmo assim, ah, aconteceu alguma coisa que... mudou um processo... que a gente estagiário não vai, não mexe nesse processo. Ele vai e coloca a gente, pra gente tá ciente também do que tá acontecendo. Então essas comunicações... teve, ah, teve a que organizaram um churrasco lá da firma, ele colocou, ele fez questão de convidar todos os estagiários e falou depois, além de mandar o e-mail, chegou e conversou com a gente, “olha, tem um churrasco”, com aquele jeito picolé de chuchu dele? Sim, mas conversou, entendeu? Então, assim, a inclusão, eu me sinto incluído nas coisas.

2) Características negativas:

E1: [...] também tinha um, um outro chefe que estava acima dela, né, é essa organização prestava serviço pra uma outra organização e lá é... quando tinham

reuniões com esse chefe da outra organização, não chamava a gente, era só ela, a gente não ia, e às vezes ela fazia os repasses. Se eu não me engano, duas vezes só o chefe dela foi na nossa organização e foi conversar com a gente. Mas, hã... não foi assim pra levar muito em conta as nossas ideias ou qualquer coisa, era mais pra ver como que a gente trabalhava.

E4: Era tanto por skype quanto direto, porque a minha chefe sentava perto de mim e a sala do meu chefe financeiro era na frente, então, ela sempre me chamava, às vezes me mandava um skype quando era uma coisa mais direto, assim, mas também quando era mais urgente, ela mesma ia até a minha mesa, sempre, pra me dar alguma ordem, me pedir alguma coisa. [...] Quando eu entrei, os meus chefes fizeram um, uma tour comigo pelo, pela empresa, então, me apresenta... me passou, me apresentou a produção, me apresentou o gerenciamento de estoque, me apresentou pra todo mundo, e era tudo clima de família, família e assim, família aquilo, “ah vem fazer parte desse time”, “ah, agora você faz parte desse time”. Só que quando foi ver na prática, eles me tratavam mais como um, um empregado, na verdade, mais como um escravo mesmo, porque muitas vezes eles foram mal educados comigo, foram ingratos.

A comunicação nas organizações é relevante tanto para os relacionamentos que se estabeleçam quanto para o processo decisório em que se prezem clareza e diminuição de ruídos entre o emissor e o receptor de mensagens (STONNER; FREEMAN, 1999). Conforme Hirigoyen (2011), a comunicação se distorce e se torna perversa, possibilitando a vivência de assédio moral no trabalho quando quem fala é interrompido constantemente, quando se evita o diálogo, quando a comunicação é realizada por escrito para diminuir ou inexistir até mesmo o contato visual.

Tanto nos aspectos positivos quanto nos negativos, o modo como as comunicações entre chefes e jovens entrevistados ocorre influencia de forma relativa no questionamento sobre sentimento de inclusão ou pertencimento desses jovens nas organizações em que tiveram suas primeiras experiências de trabalho. Esta constatação é feita ao passo que todos os entrevistados mencionaram se sentirem incluídos nas empresas, conforme relatos posteriormente detalhados; mesmo E8 que há pouco mencionou um comportamento de certa indiferença quanto à sua presença junto a chefes e colegas, ou ainda E4 que mencionou já ter ouvido diversas formas de xingamentos dos seus chefes, o que o fazia se sentir humilhado perante outras pessoas da empresa.

E2: dentro do possível, dá pra se integrar sim.

E4: Sim, sim, eu fazia, eles sempre procuravam fazer, eu me sentia incluído na empresa. Tanto que isso foi meio... eu fiquei meio... um pouco baqueado depois de um tempo, porque a maneira como eles tratavam não era como estagiário, era como se eu fosse assim parte daquele time.

E8: Incluía.

E9: Sim. Inclusive as do gerente. Dos clientes para conosco, das agências para conosco, do pessoal interno, de outros setores. Eu era inclusa em todos os ambientes.

Infere-se, assim, que o fato de se sentirem incluídos possa vir de outros aspectos já mencionados em relatos anteriores, como a inserção do *e-mail* de alguns dos jovens em comunicados sobre os quais talvez eles não precisassem saber, segundo a opinião dos mesmos (E2, E3, E8). Outro ponto relevante são os discursos que as organizações utilizam para manter conexões com os jovens, por exemplo, tratar um estagiário como empregado e isso trazer o sentimento de ser importante para a organização (E2, E4), e também a composição de uma equipe denominada como “família” em alguns casos (E4, E9). Neste sentido, Smith (1972) explica que, somente como membro de um grupo, um trabalhador pode dar sua contribuição máxima para uma organização, assim, as falas dos entrevistados corroboram essa perspectiva, em que pesem as tentativas das organizações de atingirem seus resultados.

Outro tipo de comunicação questionada aos jovens trabalhadores universitários foi em relação à forma com que a chefia apresenta os resultados da equipe de trabalho e do jovem, individualmente. A maioria dos entrevistados (oito deles) mencionou receber *feedbacks* coletivos, isto é, da equipe como um todo, e os cinco jovens que detalharam o conteúdo desses *feedbacks* ressaltaram os objetivos das empresas de maior cobrança e falta de reconhecimento no trabalho. A Tabela 19 descreve as categorias “forma da comunicação” e “conteúdo da comunicação”:

Tabela 19 – Formas com que a chefia comunica resultados apresentados pela equipe e pelo jovem trabalhador, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Forma da comunicação	E1, E2, E3, E4, E6, E7, E9, E10, E11, E12, E13	11
<i>Feedback</i> coletivo	E1, E3, E4, E9, E10, E11, E12, E13	8
<i>Feedback</i> individual	E2, E3, E7, E13	4
Virtual	E7, E3, E6	3
<i>Feedback</i> para a alta gerência	E1, E8	2
Conteúdos da comunicação	E4, E5, E6, E8, E12	5
Negativos	E4, E8, E12	3
Maior cobrança	E4, E12	2
Falta de reconhecimento do trabalho	E4, E8	2
Positivos	E5, E6	2
Reconhecimento do trabalho realizado	E5	1
Afeto	E6	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Para melhor entendimento, seguem-se alguns relatos dos jovens entrevistados em que é possível verificar as situações descritas nas categorias apresentadas na Tabela 19.

E3: É por e-mail. É sempre por e-mail, e todo mundo da área sabendo. Os resultados... são, todo mundo sabendo. Os estagiários, eles apresentam resultados juntos, são 3 estagiários na minha área, então, entendeu? Então, é uma média, não sei... do que a gente tá apresentando, porque os 3 apresentam juntos. Ele conversa individualmente, claro, com a gente, dá os feedbacks individuais, mas quando vai apresentar o resultado pro gerente lá, enfim, geral, e colocar geral, as planilhas, gráficos, é em conjunto. De todos os estagiários.

E4: tanto minha chefe quanto o meu chefe não era, não, nunca foi, falaram assim “obrigado por ter feito isso, parabéns por ter feito isso”. Bom, tinha reunião e eles chegavam e faziam reunião, por exemplo, tinha eu e a menina que era a auxiliar administrativo, que era minha colega. Ela chamava a gente e pegava: “olha, esse mês você fez isso, isso e isso. Como que você pode melhorar esse mês? Como que você... O quê que você fez de bom? O quê que você fez de ruim? Como que você pode melhorar? Eu quero...”. Eles sempre procuravam cobrar muito da gente, eles procuravam cobrar muito, então sempre faziam “oh, você fez, você fez isso? Que mais que você pode fazer?” Tipo assim, sempre cobravam mais.

E6: Eu acho também, é, no mesmo sentido assim. Sempre tem o e-mail, né, pessoal, “olha, agradeço muito, adorei”, sempre muito pessoal a relação, né, muito, tem muito afeto, eu sinto muito essa questão de acolher mesmo, “parabéns, ótimo”, sempre com elogio, e... também manda no grupo, “olha, fulano e beltrano fizeram isso”

E8: Não tem, acho que expor esses resultados, ele apresentou apenas para a gerência.

As falas dos entrevistados corroboram Martiningo Filho e Siqueira (2008) quando mencionam o *feedback* como uma possibilidade de abertura ao diálogo entre os funcionários e a empresa. Vê-se nesta forma de comunicação um meio de trocar informações tanto de alertas de melhoria bem como de compreender o indivíduo em suas dificuldades e facilidades dentro de uma organização. Todavia, quando há pouca abertura para o diálogo no ambiente de trabalho, criam-se talvez possibilidades para práticas de assédio moral, por exemplo, visto que um assediador quando se comunica tenta passar a falsa impressão de correção em suas atitudes (ZABALA, 2008).

Na sequência, a Tabela 20 retrata a percepção dos jovens em relação ao modo como ele acredita que seus chefes e seus colegas o veem e, também, como ele mesmo se vê no ambiente de trabalho. Em relação aos chefes, a maioria dos jovens (nove deles) mencionou uma “percepção positiva” da imagem que estes têm sobre eles, caracterizando-os, principalmente, como “responsável/confiável/dedicado/competente”.

Tabela 20 – Percepção dos jovens de como os chefes, os colegas e eles mesmos se veem no ambiente de trabalho, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total
<u>Chefes</u>	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13	13
Percepção positiva	E2, E3 E5, E7, E8, E9, E10, E11, E12	9
Responsável/ Confiável/ Dedicado/ Competente	E3, E5, E7, E8, E10, E11, E12	7
Funcionário	E2, E3	2
Carismático	E3	1
De igual para igual	E9	1
Percepção negativa	E1, E4, E6, E8, E9	5
Inexperiente	E1	1
Estagiário faz tudo	E4	1
Reservado	E8	1
Falta de pulso	E1	1
Inferior	E9	1
Não tem conhecimento	E6	1
<u>Colegas</u>	E1, E3, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13	11
Percepção positiva	E2, E3, E5, E9, E10, E12, E13	7
Esforçado/ Dedicado/ Confiável	E5, E10, E13	3
Inteligente	E3	1
De igual pra igual	E9	1
Organizado	E12	1
Funcionária	E2	1
Percepção negativa	E1, E6, E7, E8, E11	5
Calado	E7, E8	2
Intruso	E6	1
Desesperado	E11	1
Confia muito nas pessoas	E1	1
<u>Próprio jovem trabalhador</u>	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13	13
Percepção positiva	E1, E2, E3, E5, E6, E7, E9, E10, E11, E13	10
Responsável/ Esforçado/ Confiável	E2, E3, E7, E10	4
Satisfeito	E5, E6, E11, E13	4
Respeitado	E1	1
Importante	E9	1
Percepção negativa	E3, E4, E8, E9, E12	5
Comete erros	E3	1
Estagiário faz tudo	E4	1
Desiludido	E4	1
Desmoralizado/ Humilhado	E4	1
Isolado	E8	1
Perseguido	E8	1
Substituível	E9	1
Distraído	E12	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Quanto à percepção dos entrevistados sobre a imagem que os colegas têm sobre eles, novamente, destacaram-se as percepções positivas (sete deles) com a derivação de subcategorias que caracterizam o jovem, principalmente, como “esforçado/dedicado/confiável”.

Por último, a percepção que os jovens têm deles mesmos no ambiente de trabalho concentrou-se em sua maioria (10 deles) na categoria “percepção positiva”, assim como nos demais questionamentos, com destaque para as subcategorias “responsável/esforçado/confiável” e “satisfeito”.

As opiniões sobre a categoria “percepção negativa” nos três pontos de análise (chefes, colegas e próprio jovem trabalhador) compuseram-se por diferentes características, impossibilitando concluir alguma maioria ou minoria, nestes casos. Entretanto, tal aspecto não torna as informações menos relevantes, à medida que más percepções podem perpassar por alguma situação de assédio moral no trabalho.

A seguir estão alguns recortes das falas dos entrevistados sobre as três percepções questionadas em relação aos jovens no ambiente de trabalho, destacando-se:

1) Percepção dos jovens sobre como os chefes o viam no ambiente de trabalho:

E2: Eu acho que ele me vê como uma funcionária que participa da empresa. Isso eu acho bom que a gente tem acesso aos programas é que em algumas empresas não tem. É... que é, por exemplo, em alguns, eu conheço casos que a pessoa não pode usar o programa, aí o chefe que passa o *login* e a senha. Aqui eu tenho o meu *login*, minha senha e eu tenho acesso aos programas que têm informações financeiras. Então, é, é, é tratado bem como funcionário pra você ter, realmente, a experiência de como é trabalhar na empresa, e isso eu acho bom.

E3: Eu acho que ele me vê como uma pessoa... bem competente, porque... ele me atribuiu até uma responsabilidade uma vez que não era necessariamente de um estagiário, talvez seja, mas foi bom porque eu aprendi.

E4: Mas meus chefes me viam com aquela, como se eu fosse estagiário mesmo. Tipo assim, ah precisa de fazer essas coisas, manda ele fazer essas coisas aí que ele é estagiário e tá ótimo (risos). [...] Mas, poxa, meu, meu outro chefe mandou fazer isso aqui também e se eu não fizesse o que um dos dois pedia eu era xingado. Tipo, eu tinha que virar dois, três, na verdade, eu já tava fazendo serviço de dois, três [...]. E quando eu pro..., falei isso com a minha chefe na reunião, ela mudou a conversa e falou “não, a gente só vai contratar outro, só vai contratar um”. [...] Ele falava que eu era incompetente.

E6: Ela aparecia lá, eu trabalhava de segunda a sexta, ela aparecia lá na terça feira, ficava 4 horas e ia embora, porque ela tinha milhões de outros negócios pra gerenciar, então assim, eu nunca cheguei a ter nenhum contato com ela.

E9: Então, o meu supervisor ele, ele me enxergava de igual para igual. Na verdade, todos ali... inclusive o gerente. Apesar da última conversa... eu acho que me enxergavam de igual pra igual. Porque nunca teve uma discrepância de tratamento, simplesmente por eu ser estagiária. Não. O mesmo tratamento que ele dava para o coordenador, ele dava pra mim. Só as cobranças que eram feitas de maneiras diferente. Mas era... tratamento de igual pra igual. (5" em silêncio) Choraram bastante porque eu sai. (Risos). Fazia falta. (Risos).

2) Percepção dos jovens sobre como os colegas o viam no ambiente de trabalho:

E3: "... você é muito inteligente". E assim, eu, eu não sei. (pausa de 5 segundos). É porque eles têm uma educação diferente. Pelo menos os 2 estagiários que estão agora, eles vêm de um negócio diferente, eu acho que a UFMG faz diferença na vida das pessoas. (Risos)

E4: olha, meus colegas me viam como se eu fosse um deles. Então, eles eram... a gente era bem incluído e tudo mais.

E8: É nesse aspecto do chefe, só que pior. Tipo, mais, mais reservado, mais, mais calado, faz as atividades da melhor forma possível e tal, mas é basicamente isso e tal.

E11: [...] alguns colegas de trabalho falam que eu tenho um jeito meio, é... desesperado, às vezes, na hora de resolver as coisas. [...] Só que eu estou trabalhando nisso. Estou fazendo acompanhamento psicológico e... eu, eu vejo até uma certa melhora em relação a isso. Agora eu estou mais tranquila.

3) Percepção dos jovens sobre eles mesmos no ambiente de trabalho:

E1: Aqui eu me sinto bem, sabe?! É... eu me sinto muito mais respeitada. [...] Agora, no meu outro, no meu estágio, eu... era algo cotidiano que me desagradava muito o comportamento da minha chefe que me desagradava e que me sen... fazia sentir inferior, sabe?! E me fazia querer, realmente ter uma postura mais firme, só que eu via que às vezes essa postura que ela chamava de "firme" ia contra os meus valores mesmo.

E3: Profundo. Eu nunca imaginei isso. Eu acho que eu faço muita cagada. Eu sou uma pessoa que faz muita cagada. Eu acho, eu. Apesar das pessoas não falarem isso. Mas...(pausa de 5 segundos). Eu faço, entendeu? Ainda mais no serviço público... tipo assim... eu sou, eu... não, é... eu faço, entendeu? Dá certo, a grande maioria das vezes, graças a Deus, dá muito certo. Às vezes eu cometo erros, mas eu vejo os outros estagiários cometendo os mesmos erros que eu, então eu imagino que não sou só eu, eu vejo os gerentes cometendo erros piores que os meus. Mas eu me vejo uma pessoa que faz, que tá lá, querendo ou não, tá fazendo.

E8: Cara, difícil. Eu lá... vai ficar muito clichê eu falar, sozinho e tal, mas eu me sentia meio que num, num ambiente selvagem, entendeu? Que a qualquer momento eles poderiam é... me atacar, entendeu? Seja de forma irônica, brincadeiras, o social, tipo, penitências contra.

E9: Até o último dia eu me via de uma determinada maneira, a partir dali, eu era completamente substituível. (Risos) Mas antes, por exemplo, é... eu trabalhei lá, eu fui estagiária por dois anos. [...] Chegou ao ponto das... de todas as agências

ligarem, por um determinado assunto e eles tinham que falar comigo. Outra pessoa não, não servia. E não importa o fato de eu ser estagiária, era comigo que eles queriam falar porque eu resolvia as coisas. E... inclusive eu não sei como isso ficou, depois que eu saí. Então eu me, eu me sentia como se eu tivesse um papel importante, apesar de ocupar um cargo... inferior. Então, na minha cabeça, eu era importante.

E13: Assim, eu gosto do que eu faço hoje, assim, na carreira que eu estou trilhando, seguir para a carreira que eu escolhi. Então eu me sinto muito bem com o que eu faço hoje. É... Eu acho que eu estou no começo de carreira, mas eu estou no caminho certo, então eu me sinto bem.

Note-se que há uma incongruência em algumas das percepções que os jovens têm deles mesmos quando comparadas às percepções que eles acreditam que os demais (colegas e chefes) percebem dele. Nestes casos específicos, pode-se relacionar ao que a literatura aborda sobre a fase de vida em que o jovem está, isto é, a transitoriedade da fase da adolescência para a fase adulta que representa um momento em que o jovem se prepara para assumir suas futuras responsabilidades, enquanto desfruta de muitas decisões que acarretam inconstâncias nas vidas desses jovens (ABRAMO, 2008). Isso pode ser observado na vida familiar, na escolha da sua profissão e nas suas primeiras experiências no mercado de trabalho. Tudo o que o jovem vive neste período de transitoriedade compõe sua identidade pessoal e profissional (SPOSITO, 2003; PAIVA, 2012).

Em relação à percepção do jovem trabalhador de como ele se sente no seu dia a dia, foram observadas duas categorias, conforme seus relatos, quais sejam: “emocionalmente” e “fisicamente”, como pode ser observado na Tabela 21. Na primeira categoria, destacam-se os aspectos negativos, como “cansaço” (cinco deles), “estresse” (dois) e “doenças ” (dois). Na segunda categoria, destacam-se as “doenças físicas” desses jovens entrevistados (três).

Tabela 21 – Percepções do jovem trabalhador sobre seu dia a dia de trabalho, de forma geral

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Emocionalmente	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8, E9, E10, E11, E12, E13	12
Aspectos positivos	E1, E2, E5, E12	4
Tranquilidade	E2, E12	2
Felicidade	E1	1
Equilíbrio	E5	1
Aspectos negativos	E1, E2, E3, E4, E6, E8, E9, E10, E11, E12, E13	11
Cansaço	E1, E9, E10, E11, E13	5
Estresse	E2, E12	2
Doenças psicológicas (depressão, síndrome do pânico, insônia)	E4, E6	2
Isolamento	E3	1
Desmotivação	E4	1
Exaustão	E8	1
Fisicamente	E4, E6, E7, E9	4
Doenças físicas (gastrite, labirintite, gripe)	E4, E6, E9	3
Dores	E7	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Os trechos ilustrativos, a seguir, denotam os riscos apontando para doenças aos jovens trabalhadores universitários, na percepção deles próprios:

E6: Uhum. É engraçado, né, porque eu já cheguei a mencionar, né, que na outra experiência ruim que eu tive, eu adoeci, é, eu não conseguia sair, eu não conseguia, eu chegava em casa exausto, precisando descansar, precisando dormir, nem força pra cozinhar direito eu tinha. E... aí eu comecei a sentir fraqueza nas pernas, porque não alimenta direito, fraqueza no corpo, e isso tudo vai gerando efeito em cadeia, eu consegui ver claramente, a minha vontade de ficar sozinho, a minha vontade de ficar mais em casa, de descansar, e aí chegou num ponto que eu comecei a perceber, por que que eu tô fazendo isso?

E4: Rá, eu vivia doente. Eu vivia doente, tipo assim, os primeiros três meses, dois meses e meio que eu ainda tava conhecendo a empresa, ainda dava pra levar, mas quando eu vi a situação que eu tava, eu me, eu fiquei completamente desmotivado. [...] Uma semana era uma dor de cabeça infernal, outra semana era uma dor de barriga, outra semana era uma tonteira que eu não sabia explicar e foi somando, aí eu fala..., aí eu aguentava e ia aguentando. [...] Eu já não tava dormindo direito que eu não conseguia dormir, eu chegava em casa e começava a me dar uma coisa, eu não conseguia dormir, eu ficava pensando tudo o que passou no dia, eu não conseguia dormir. Não, eu acho que uma das piores decisões da minha vida foi ter entrado lá. E uma das piores foi ter entrado e uma das melhores foi ter saído. [...] Eu tive crise de labirintite, tive crise de pânico, eu fiquei uma semana indo direto no hospital no pronto atendimento. Eu tive crise de labirintite, tive crise de pânico, eu fiquei uma semana indo direto no hospital no pronto atendimento.

E9: E desenvolvendo o seu próprio trabalho você, consigo mesmo. Não tinha um esforço físico extremo. É... lá eu cheguei a desenvolver gastrite. ...e aí agravou, isso! [...] Não sei... não posso afirmar se foi em função do trabalho. Porque eu sempre trabalhei, estudei, tenho as minhas questões pessoais, tenho as minhas questões familiares. Eu passei por uma perda... que eu não esperava. A minha irmã faleceu. Pode ter agravado, mas antes eu já tinha desenvolvido a gastrite, pode ter piorado em função. É... queda de cabelo, (Risos) também e... depressão. E a depressão agravou, com o falecimento.

A partir dos relatos, observa-se que o trabalho pode ser fonte de prazer e ao mesmo tempo de sofrimento, como é o caso quando ele se torna um desencadeador de doenças. O ponto de atenção é que estas podem ter prelúdio ou mesmo um sintoma de uma situação de assédio moral no trabalho. Consoante Hirigoyen (2002), a doença como uma consequência do assédio é a autodefesa do organismo, numa tentativa dos indivíduos enfrentarem a situação.

Posteriormente, os jovens foram questionados sobre os contatos que são evitados por eles em relação aos seus pares e chefes e também a situação contrária, isto é, quando ele percebe que a sua presença é evitada por colegas ou chefes. Desta forma, duas categorias nortearam a análise: “jovens que evitaram a presença de colegas ou superiores hierárquicos” e “colegas ou superiores hierárquicos que evitaram a presença do jovem trabalhador”. Destas, outras subcategorias emergiram, são elas: “situações de constrangimento” e “ausência ou omissão de situações de constrangimento”. A maior parte dos jovens (sete deles) já evitou a presença de colegas ou chefes no ambiente de trabalho por causa de situações constrangedoras e, na situação contrária, pessoas que evitaram a presença dos jovens, a minoria (três) soube mencionar alguma situação neste sentido, conforme Tabela 22.

Tabela 22 – Contatos evitados entre o jovem e os demais colegas ou chefes, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Jovens que evitaram a presença de colegas ou superiores hierárquicos		
Situações de constrangimento	E1, E4, E5, E8, E10, E11, E12	7
Comparações entre o jovem e seu colega de trabalho	E1	1
Ansiedade pela presença de alguns colegas e chefes	E11	1
Problema pessoal	E5	1
Comemorações corporativas	E8	1
Pedido de demissão a partir de problema com colega	E12	1
Relacionamento interpessoal com a chefia	E4	1
Reunião	E10	1
Ausência ou omissão de situações de constrangimento	E2, E3, E6, E7, E9, E13	6
Colegas ou superiores hierárquicos que evitaram a presença do jovem trabalhador		
Situações de constrangimento	E9, E8, E12	3
Afastamento da chefia pós pedido de demissão do jovem	E9	1
Sentimento equivocado de hierarquia	E12	1
Jovem ignorado	E8	1
Ausência ou omissão de situações de constrangimento	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E10, E11, E13	9

Fonte: Respostas dos entrevistados

A situação de evitar pessoas dentro da organização pode estar relacionada a diversos motivos que constroem um indivíduo, como pode ser verificado na Tabela 22 e nos relatos exemplificativos, a seguir. A literatura de assédio moral evidencia que o fato de evitar alguém intencionalmente deve ser observado como um ponto de atenção à proporção que um dos objetivos de um assediador pode estar atrelado à exclusão de sua vítima do ambiente de trabalho, e, para tanto, ele utiliza estratégias que cooperem neste sentido (HIRIGOYEN, 2005, RAMOS 2013). No caso de jovens que evitaram a presença de colegas ou superiores hierárquicos, tem-se:

1) Situações de constrangimento:

E1: Humm... evitei reunião... não, eu não evitei, mas já teve vezes de eu me sentir constrangida que foi outro caso (risos), não é nem desse. Porque nesse não costumava ter muita reunião. Minto, teve uma vez que nesse eu também me senti, porque, tipo assim, ficava comparando o rendimento de uma pessoa com o da outra

e aí ela queria me pressionar ,e aí chamou a outra menina e falou tipo que se eu não fosse melhor do que essa outra menina, eu ia sair.

E11: [...] eu não permitia que as pessoas conversassem comigo. Aí como eu estou trabalhando, agora eu estou vendo isso melhor. E percebo a diferença, como as pessoas chegam, como as pessoas conversam, falam comigo. Antes eu tinha muito medo, às vezes, dependendo da pessoa, é, principalmente de nível hierárquico, eu ficava com medo de chegar perto, conversava com a voz trêmula, ansiedade era muito grande.

2) Ausência ou omissão de situações de constrangimento

E2: Não. Num, nunca passei por essa situação não.

E3: Aconteceram muitas coisas naquele churrasco. Que... uma pessoa com... que fosse um pouco mais sensível às outras pessoas, ela se sentiria bem constrangida.

Por outro lado, ser evitado por colegas ou superiores hierárquicos coloca o jovem em situação delicada, observe-se:

1) Situações de constrangimento

E9: (5" em silêncio). Na oficina, depois que eu virei para um dos sócios e expliquei o motivo que eu estava saindo, eu fui bem franca. (Risos). Eu falei que estou saindo por causa dele, porque eu não me sinto bem, porque saúde eu tenho uma só e emprego eu arrumo. É... essa pessoa... causadora, entre aspas, se manteve bem afastada. Inclusive cheguei pra ele falei: estou saindo por causa de você! Por causa disso... ele se afastou. [...] essa situação chata que aconteceu foi o caso mesmo que eu estava evitando a pessoa e ela estava me evitando. Sendo que assim, ela chegou lá, eu já estava lá e e... ela queria dar uma de, assim, estar superior a mim, superior a todos e... e aí assim, fazendo brincadeiras bobas, infantis e ela, muito mais velha do que eu, já era mãe, e... sabe?

2) Ausência ou omissão de situações de constrangimento

E2: Que eu saiba não.

E13: Que eu tenha conhecimento, não. Assim, foi bem tranquilo, sou muito bem tratado por eles.

Encerram-se os questionamentos sobre as características do ambiente de trabalho dos jovens trabalhadores universitários com alguns indícios de situações de assédio moral. A próxima seção contribui para a melhor compreensão destas situações a partir do que o jovem identifica nas suas vivências e experiências laborais.

4.5.3 Compreensão sobre o assédio moral

Os jovens foram arguidos sobre o que eles entendem como assédio moral no trabalho. Neste questionamento, as categorias utilizadas para agrupar as respostas obtidas referem-se aos elementos constitutivos do assédio moral na literatura, descritos por Ramos (2013), quais sejam: “conduta abusiva do assediador”, “natureza psicológica da conduta”, continuação da conduta ao longo do tempo”, “finalidade de exclusão da vítima no ambiente de trabalho” e “atitudes hostis”, descritas por Hirigoyen (2011). A maior parte dos entrevistados (sete deles) associou o assédio moral com a conduta abusiva do assediador, conforme a Tabela 23.

Tabela 23 – Significado do assédio moral no trabalho para os jovens trabalhadores, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Significados do assédio moral no trabalho	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13	13
Conduta abusiva do assediador	E1, E2, E4, E8, E9, E10, E11	7
Natureza psicológica da conduta	E1, E2, E3, E4, E6, E7	6
Atitudes hostis	E2, E4, E5, E13	3
Continuação da conduta ofensiva ao longo do tempo	E1, E3, E4	2
Finalidade de exclusão da vítima no ambiente de trabalho	E4	1
Não sabe	E12	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Rememorando-se, o conceito de assédio moral que orienta esta pesquisa diz sobre uma conduta abusiva que fere a dignidade ou a integridade física ou psíquica de um indivíduo e tem capacidade de degradar, também, seu ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2005). Nos relatos transcritos, verifica-se congruência com este conceito, além de menção de pelo menos um elemento constitutivo do assédio moral; observe-se:

E1: A minha percepção é algo que mexe, desrespeita o que a pessoa tem como moral mesmo pra ela. [...] fiquei em dúvida se tem que, que ter continuidade, se não tem, se tem que ser uma vez. Mas, assim, na minha percepção acho que bastou uma vez pra, pra ser considerado assédio, não sei em fins legais, mas na minha percepção...

E4: Olha, pra mim, pelo meu entendimento, assédio moral ele, é, primeiramente, ele é repetitivo, ele é progressivo. Então começa com uma brincadeira, brincadeira entre aspas de chamar alguma pessoa de burro e que vai aumentando, vai aumentando, e ele é com uma pessoa sim, em específico, assim... se você tem um chefe que brinca com você, mas que brinca com todas as pessoas, aí tá ok. Mas, assim, brincadeiras

entre aspas ou então quando o seu chefe faz uma brincadeira uma vez pra você e não faz mais, não é assédio, mas quando chega ao ponto do seu chefe ficar fazendo aquilo só com você, de sempre fazer aqui, de cada vez você ver que tá ficando pior e aquilo te constranger, aquilo te humilhar, é assédio.

E7: [...] quando você meio que fala de uma forma mais assim que cê coloca aquela outra pessoa por baixo, vai prejudicando ela, vai como se fosse um *bullying* um pouco mais pesado, né?!

Outro ponto relevante foi citado por E7 quando demonstrou compreensão divergente à literatura sobre *bullying*, pois mencionou-o como adjacente ou complementar ao assédio moral. Alguns autores fazem distinção entre os diferentes termos com os quais o assédio moral é conhecido mundialmente (HIRIGOYEN, 2002; MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2007), entretanto, todos eles são considerados o próprio assédio, e não subjacentes ou complementares.

Na sequência, solicitou-se aos entrevistados que mencionassem exemplos de assédio moral no trabalho. Na mesma lógica do questionamento anterior, foram utilizadas as mesmas categorias de modo a classificar as situações narradas por eles. A maior parte dos entrevistados (nove deles) mencionou exemplos sobre “conduta abusiva do assediador”, conforme exposto na Tabela 24.

Tabela 24 – Exemplos de situações de assédio moral no trabalho, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Conduta abusiva do assediador	E1, E2, E3, E4, E8, E9, E11, E12, E13	9
Natureza psicológica da conduta	E1, E2, E3, E9, E13	5
Atitudes hostis	E1, E5, E8, E10, E13	5
Continuação da conduta ofensiva ao longo do tempo	E2, E3, E7	3
Finalidade de exclusão da vítima no ambiente de trabalho	E6, E13	2

Fonte: Respostas dos entrevistados

Seguem-se os exemplos citados pelos jovens trabalhadores universitários, no caso, alguns deles mencionaram situações pessoais, e outros, situações vividas por colegas:

E9: Eu era... auxiliar administrativa. Então... como... dois dos sócios já estavam com a aposentadoria quase chegando eles, talvez me enxergassem, em uma posição acima de assistente administrativo. Então, na cabeça dele, ele estava me pisando pra eu poder crescer. (Risos).

E10: Mas ela... meio que se desentendeu com uma, uma outra funcionária lá e ela começou a... meio que, pisar na bola com a gente. Querer pedir demissão, não pedir demissão, ser mandada embora. Então ela começou a deixar umas coisas a desejar. E o... diretor, né? Ele não chega nem a ser o diretor, ele está abaixo do diretor, ele é tipo, como se fosse o gerente geral, vamos dizer. Ele foi lá e chamou a gerente, chamou a outra gerente também, pra conversar e falar do que estava acontecendo. Que ela tinha que ter pulso mais firme e começou a... estipular algumas regras, tipo assim, não deixar ela sentar em determinados computadores, essas coisas. Eu até conversei com a outra gerente, depois que ela passou essas informações pra gente. Eu falei pra ela, pra gente tomar cuidado com isso porque, para não caracterizar assédio moral. Às vezes, ela se sentia assediada. Tipo, não pode usar os computadores da empresa, limitar ela a fazer isso, a usar aquilo.

Observa-se que os entrevistados têm esclarecimento sobre o que é o assédio moral e como ele pode ocorrer nas organizações. Assim, dá-se sequência na apresentação dos resultados das entrevistas de modo a aprofundar o que foi vivenciado pelos entrevistados entrantes do mercado de trabalho. Ressalta-se que as experiências dos jovens trabalhadores refletem-se nos adultos que se tornarão no futuro (SPOSITO, 2003), daí a importância de se compreender a existência ou a inexistência do assédio neste contexto.

4.5.4 Assédio moral no trabalho

As vivências de assédio moral no trabalho, costumeiramente, são marcantes na vida dos indivíduos que passam por esse tipo de situação (HIRIGOYEN, 2014). No caso desta pesquisa, em que se lida com um público com maior instrução educacional, estudantes de graduação em Administração, os questionamentos sobre essas experiências também mostram se o acesso ao conhecimento influencia de alguma forma a vivência (ou não) do assédio moral no trabalho. Assim, perguntou-se aos entrevistados se eles consideram já terem vivido esta experiência, e, em caso positivo, foi solicitado que eles explicassem tais situações. Na Tabela 25, tais vivências foram agrupadas em categorias que refletem os tipos de assédio moral encontrados na literatura.

Tabela 25 – Vivência de assédio moral no trabalho dos jovens trabalhadores, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Tipos de assédio moral	E1, E4, E6, E8, E9, E11	6
Assédio moral vertical descendente	E1, E4, E9, E11	4
Assédio moral horizontal	E1, E6	2
Assédio moral misto	E8	1
Assédio moral vertical ascendente	-	0
Assédio moral coletivo	-	0
Assédio moral estratégico	-	0
Acredita não ter vivenciado	E2, E3, E5, E7, E10, E12, E13	7

Fonte: Respostas dos entrevistados

Deste modo, a partir do que foi relatado pelos jovens trabalhadores universitários, podem-se agrupar as respostas aos respectivos tipos de assédio moral, no caso daqueles que consideraram ter vivido esta experiência. Não se verificou vivências de assédio moral vertical ascendente, de assédio moral coletivo, nem de assédio moral estratégico dentre os abordados que já passaram por tal experiência.

Alguns dos jovens trabalhadores entrevistados (sete deles), que acreditam não terem vivenciado uma situação de assédio moral no trabalho, deram exemplos de colegas que já sofreram com esta questão.

E5: (14"de silêncio) Bem, eu acho que eu não, mas eu já tive colegas que já vivenciaram. Bem, é complicado cê trabalhar com isso, porque às vezes a gente fica meio sem saber o que fazer. [...] Mas aí também, às vezes é complicado porque depende da posição que você tá na organização, se às vezes o assédio moral acontece é, de forma hierárquica uma chefia em relação ao subordinado, e às vezes você fica de mãos atadas porque você não sabe o que fazer.

E7: é, então, assim, eu, comigo, eu não percebi, mas assim, com outras pessoas eu já, já vi, assim, por exemplo, quando eu fazia estágio nos Correios, uma outra estagiária que dividia o turno comigo, ela era um pouquinho lenta, assim, pra poder entender as coisa e tal, assim, ela não tinha um conhecimento de informática muito bom. Então, o pessoal não tinha tanta paciência com ela. Então, meio que assim falava as coisas e ela não entendia aí, parou de passar coisas pra ela que fosse um pouco mais complicada e dava coisa bem boba pra ela fazer, sabe...

Dos outros seis entrevistados que consideraram ter vivido o assédio moral, quatro mencionaram exemplos do assédio moral vertical descendente. Segundo Hirigoyen (2002), este tipo de assédio é o mais comum nas organizações, visto que há maior poder por parte do assediador,

considerando a assimetria hierárquica pré-existente, e isso, por vezes, contribui para um abuso desse poder.

E4: Era diferente, comigo era diferente porque eu era estagiário, pelas funções que eu era e ela nunca cham, chegou a chamar outras pessoas de lá, outros empregados de burro. E não foi só uma vez que ela me chamou de burro. [...] Sim, na frente de outros, era na frente de todo mundo

E11: Só que a mulher dele, também era sócia lá da loteria parece que não gostava dessa forma que ele tratava seus funcionários e... ela... ela chegou algumas vezes a me ofender, parece, não sei se era ciúmes, se era... não sei o que era, mas ela, ela mexeu comigo e... ela ficava falando algumas coisas para eu escutar. Eu, eu, eu... teve uma vez que até que eu chorei lá.

Verificou-se que três jovens parecem ter vivido o assédio moral horizontal, apesar de apenas dois deles (E1 e E6) terem afirmado isso, conforme consta na Tabela 25. Entretanto, observou-se uma contradição com a entrevistada E12 que menciona não ter vivido assédio, mas a sua experiência dá indícios de ter ocorrido tal situação. Segundo Alkimin (2013), esta forma de assédio pode estar relacionada ao estímulo à competição, à produtividade e às práticas individualistas.

E6: Olha, pra ser sincero, a situação que eu descrevi com a outra colega de trabalho na outra organização, que ela veio me cobrar a questão do horário, eu acho que talvez sim, né, eu realmente me senti assim, como se eu fosse uma máquina, que eu tivesse ali pra bater ponto, na hora que eles quisessem, na hora que... né, que teoricamente é o que eles achavam que eles tinham mandado e nem isso é, e fazer o que eles quisessem que eu fizesse, né, então... eu acho que, nesse, nessa situação eu me senti realmente assediado.

E12: Não teve nenhuma situação que eu podia falar que foi um assédio moral. [...] ela fazia de tudo para chamar a atenção do meu supervisor, para ver se ela conseguia, assim, ser promovida [...]. Ela chegava, acho que eram duas horas, então assim, ela já chegava querendo atacar, me atacar, né, e atacar também as outras duas meninas que entraram depois de mim, duas que a gente ficou amigas, que aproximou muito. Então ela querendo fazer de tudo para ela se sentir superior, para se fazer se fazer superior a todo mundo e puxando saco do meu supervisor, do meu coordenador, para ver se ela conseguia alguma coisa lá dentro, um vínculo empregatício, porque ela não tinha vínculo nenhum. Então ela queria realmente o lugar da minha coordenadora que saiu, né, para ela ter algum vínculo ali dentro. Então assim, brincadeira boba, fofoquinha, fazendo a cabeça de outras pessoas contra mim, contra as meninas que estavam lá também, enfim, dando um jeito para ela se fazer ali e nós 3 sairmos (silêncio de 3 segundos), né...

Assim, conclui-se que E12 deve ser incluída na descrição dos jovens entrevistados que passaram por assédio moral horizontal nas organizações.

Na outra categoria em que se observou um tipo de assédio, o assédio moral misto, E8 descreveu algumas situações em que ele se sentia assediado pela imposição de opiniões do chefe, o contato evitado e pela perseguição de seus colegas de trabalho, ao passo que, implicitamente, era a ele exigido comentar sua vida pessoal para poder interagir. O conceito de assédio moral misto corrobora a situação vivida por este jovem, pois esta forma de assédio acontece quando o indivíduo é agredido simultaneamente por seu superior e por seus colegas (HIRIGOYEN, 2011).

E8: [...] Eu tava debatendo com ele e com outra pessoa lá, e ela falou assim “não, mas na verdade o petróleo, ele é um grande composto de carbono que é dado assim por milhões e milhões de anos em decomposição, de matéria orgânica...”. Só que pro meu chefe a Terra não tem milhões de anos, entendeu? Ela tem 6 mil anos e pronto e acabou, ele simplesmente falou “olha, vocês sabem como eu penso, né?”, ele só falou isso e esse assunto encerrou por ali, basicamente. Então é uma coisa bizarra, entendeu? E dava, dava aquelas notícias lá de que mãe mata filho, eles falam que é a besta... eles falam que é a besta, e a besta tá fadada ao anticristo e tal. [...]

[...] Ele falou sobre um caso que a TAM não contrata dois pilotos evangélicos, porque quando chegar a hora eles, eles ascenderão e eles subirão e tal pra não deixar sem nenhum piloto no avião, pro avião não cair. Ele me contou aquela história. É uma coisa tipo assim, quando for a hora, entendeu? Seja lá o que seja o que isso quer dizer, quando chegar a hora deles, eles irão pra cima e tudo mais e tal, então vão deixar o avião cair e daí eu falei ‘é, né, aham’, entendeu? Eu lidava com tudo o que eles falavam. [...]

[...] Com os colegas. Porque uns para darem certo, era obrigado a interagir e tudo mais, você não é obrigado, mas eles querem interagir, né, e eu não queria e com meu chefe ele que era um, não interagia muito comigo.

Por fim, vale ressaltar que se o entrevistado respondeu não ter vivenciado o assédio moral, ele era direcionado à outra pergunta, mais à frente no roteiro. Para os jovens que vivenciaram ou para aquele (E12) que, mesmo dando uma resposta negativa, deu indícios de já ter passado pela situação de assédio, deu-se continuidade no “roteiro completo”. Desta forma, prosseguiu-se com a apresentação dos conteúdos das entrevistas.

Em relação ao tempo de duração das situações mencionadas de assédio moral, verificou-se uma variação de respostas entre 2 meses a 3 anos, como está descrito na Tabela 26:

Tabela 26 – Tempo de duração do assédio moral no trabalho, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Duração do assédio	E1, E4, E6, E8, E9, E11, E12	7
1 ano	E8, E11	2
3 anos	E9	1
4 meses	E4	1
3 meses	E12	1
2 meses	E6	1
Não respondeu	E1	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Conforme Hirigoyen (2002), perguntar a frequência ou a duração de uma situação de assédio moral é inteiramente subjetivo, dadas as diferentes capacidades de resistência de cada sujeito. Abaixo, temos alguns relatos que comprovam a individualidade de cada vivência daqueles que se consideraram vítimas de assédio nas organizações:

E4: Eu fiquei lá por seis meses e... a atitude dela, tanto comigo quanto com os funcionários, o jeito de ser dela sempre foi assim. Tipo, o primeiro, os primeiros dois meses não tanto, porque eu tava entrando, eu tava, eu era novo na empresa, eu tava trein., aprendendo, eu tava vendo como que era a dinâmica, mas depois desses dois primeiros meses, sempre, até eu sair de lá.

E6: 2 meses. 2 meses.

E11: Não, acredito que foi dentre 1 ano. Eu trabalhei lá 1 ano e 8 meses, é... eu acredito que de 8 meses começou. Essa situação ruim...

E12: Então ela ficou lá por 3 meses, ela saiu, mas aí foi acontecendo umas coisas e eu também já estava meio desmotivada de estar lá por causa que teve um problema lá que a gente teve que fazer uma ação que, para mim, foi falta de ética da empresa. Então aí eu já estava muito desmotivada de estar lá e... quis sair também por causa desse problema que teve com ela, por causa, porque eu fiquei com receio de ela voltar, né...

Depois de identificadas as situações de assédio moral no trabalho com sete dos jovens trabalhadores universitários entrevistados, questionou-se quais os possíveis motivos que poderiam ter levado os agressores a praticarem o assédio moral contra eles. Não houve repetição dos motivos citados pelos entrevistados, conforme pode ser visualizado na Tabela 27.

Tabela 27 – Possíveis razões que levaram o agressor a praticar o assédio contra o jovem trabalhador, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Obter maior rendimento do jovem	E1	1
Não sabe lidar com pessoas	E4	1
Estar estressado	E6	1
Estar acostumado a assediar	E8	1
Não reconhecer o comportamento como assédio	E9	1
Ter inveja, ciúmes	E11	1
Buscar ascensão profissional	E12	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

A literatura contempla que, na origem dos procedimentos de assédio, não há explicações óbvias que o justifiquem, mas um conjunto de sentimentos, muitas vezes inconfessáveis, por parte do assediador (HIRIGOYEN, 2002). Estes sentimentos podem estar atrelados à recusa da distinção, ou seja, o assediador identifica alguma dificuldade de lidar com diferenças e acaba atacando um indivíduo que se torna um alvo do assédio. Estas diferenças podem estar relacionadas à faixa etária, cor, raça, dentre outras (HIRIGOYEN, 2002; BARRETO, 2005; NUNES; TOLFO; NUNES, 2014). Em relação à faixa etária, incluem-se os jovens trabalhadores, pois estes principiantes no mercado de trabalho ainda não adquiriram experiências suficientes para lidar com as diversas situações que o ambiente pode oferecer ou impor (PAIVA, 2013; TUCKER; LOUGHLIN, 2006).

Outros pontos considerados motivadores a um assediador são inveja, ciúmes e rivalidade. Os três sentimentos surgem quando os indivíduos são colocados em situação de comparação ou quando uma pessoa não está segura de si. Por conseguinte, pode ocorrer de as organizações se servirem cinicamente destas situações para estimular a competição e almejar melhores resultados dos trabalhadores (HIRIGOYEN, 2002).

A seguir, os relatos mostram estarem de acordo com a literatura.

E8: O assédio moral, não sei, um estilo de vida deles, pode ser.

E9: Bom, no caso da oficina, ele pensou que estava fazendo a coisa certa. Não, eu... de verdade, eu não acho que ele... teria a maldade de falar as coisas que ele falou para mim, no intuito de ferir, de machucar. Não, não acho que teve essa intenção. Foi no caso...

E11: Ah, eu acredito que seja inveja mesmo, ciúmes...

Uma vez comentadas as situações de assédio moral, o tempo durante o qual estas situações perduraram e os possíveis motivos que levaram os agressores a praticarem tal ato, questionou-se também se eles compartilharam sua experiência, seu sofrimento, com alguém. Obteve-se como retorno que todos eles falaram para pessoas próximas, sendo que a maioria compartilhou com a família (quatro deles) e com pessoas da própria organização (com colegas, quatro deles; e com chefe, quatro também), conforme detalhado na Tabela 28.

Tabela 28 – Compartilhamento da vivência de assédio moral, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Família	E1, E4, E6, E9	4
Colegas de trabalho	E1, E4, E8, E12	4
Chefe	E1, E9, E11, E12	4
Amigos	E4	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Um indivíduo que sofre assédio moral possivelmente buscará apoio social e de intervenientes (médicos e sindicatos, por exemplo) para conseguir enfrentar a situação (HIRIGOYEN, 2002; NUNES; TOLFO, 2015). Isso corrobora os relatos dos entrevistados, como os que se seguem:

E1: Falei, eu falei até na minha casa isso, sabe?! É... e da minha chefe lá no estágio, eu também falei. Falei, falei com meu noivo, falei com minha mãe lá em casa. Ah não, eu não falei com a minha chefe, eu falei da minha chefe pra minha mãe. Dentro da organização, eu acho que quando os, o senhor mexeu comigo, o meu, no final do meu estágio o meu chefe perguntou se tinha alguma coisa

E4: Eu cheguei a falar com minha irmã, eu falei com ela, com alguns amigos, só que... minha irmã até me orientou a sair de lá e tal, pensei muito antes. Minha irmã, assim, foi uma que me ajudou muito, o que ela falou 'realmente, cê tem que sair daí', mas alguns amigos falaram 'não, é bobeira'. Eu demorei pra falar com a minha irmã, tipo assim, eu falava com outras pessoas assim, colegas de serviço, eles falavam 'não, é sempre assim, aguenta.' Não, tipo assim, eles falavam 'aguenta, isso é bobeira, tenta esquecer isso'. Só que eu fui esquecendo, fui tentando esquecer, mas eu não esqueci, assim. [...] Teve uma vez que eu tive uma crise muito forte, eu fiquei, virei a noite no hospital e eu fiz um monte de exame e não deu nada, sangue não deu infecção, urina, fezes, nada, que aí até a médica falou 'você precisa relaxar, senão você vai ter um troço'.

Ao passo que alguns jovens comentaram a situação de assédio moral com pessoas das organizações, questionou-se o posicionamento formal adotado por elas. Assim, apurou-se que dois jovens foram ouvidos e que a empresa tentou auxiliá-los; em outro caso, o jovem foi ouvido, e o contato com o mesmo foi evitado; e, noutra situação, o jovem foi ouvido, mas segundo ele, logo em seguida ele foi ignorado.

Tabela 29 – Posicionamento da empresa face situações de assédio moral no trabalho com jovens trabalhadores, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Ouviu e tentou ajudar	E11, E12	2
Evitou contato com o jovem	E9	1
Ouviu e ignorou	E1	1
Não noticiou à empresa	E4, E6, E8	3

Fonte: Respostas dos entrevistados

Conforme estudos realizados por Hirigoyen (2002) e Nunes e Tolfo (2015), os empregados que sofrem assédio moral no trabalho raramente encontram dentro da empresa o apoio que procuram. Em todos os relatos, mesmo naqueles em que o jovem considerou ter sido ouvido e ajudado, confirmou-se a constatação de outros estudos que apontam para a ausência de apoio efetivo. Observe-se:

E1: E aí eu falei com ele que tinha acontecido isso, e ele me perguntou: “mas resolveu, depois que você falou com ele?”, aí eu falei: “resolveu, ficou um clima chato, mas resolveu, ele parou de mexer comigo”. Mas eu também não ficava dando muita, nem cumprimentava de abraço, igual eu cumprimentava outras pessoas, eu passei a não cumprimentar ele entendeu? Aí eu falei e ele falou assim “sim, ele já deu problema com isso” e falou só isso. Só que também eu já tava indo embora e tal e já tinha resolvido.

E9: Pra empresa eu falei porque eu, eu comuniquei pro sócio. No caso da oficina, eu comuniquei pro sócio o que estava acontecendo... inclusive pra pessoa causadora. Sim eu, eu, eu fiz até o aviso prévio. Eu cumpri o aviso prévio. Eu treinei outra pessoa, pra ficar no meu lugar. Então eles tiveram tempo de... (Risos) de entender o que estava acontecendo. [...] É... essa pessoa... causadora, entre aspas, se manteve bem afastada.

E12: Ela era vinculada a essa empresa de São Paulo, que faz esse contrato das promotoras. E também é essa empresa quem faz o pagamento das promotoras. Então não adiantaria, a única pessoa para quem eu podia falar e falei era o meu supervisor, porque ele tinha contato direto com ela e tentou me ajudar. Mas acabou que não deu certo, né, ela continuou fazendo as mesmas coisas.

Nos casos de E4, E6 e E8, que não noticiaram à empresa formalmente, foi mencionada por eles a falta de perspectiva em serem ajudados. Muitas vezes, a omissão da situação vivenciada é justificada pela insegurança da vítima em se expor no ambiente de trabalho e na vida pessoal (HIRIGOYEN, 2009). Em seguida, alguns relatos estão explanados, neste sentido.

E4: [...] era difícil essa coisa de noticiar, porque era o meu chefe. [...] Não tinha ninguém acima, era tipo os meus chefes que eram sócios e a gen., e os empregados.

E6: e quando eu conto a história toda, assim, eu olho e penso, realmente, como que eu tive coragem de continuar 2 meses nessa experiência, né... e a gente sempre acha um jeito no final. Mas de comentar assim com, no trabalho, com ninguém, não falei com ninguém, porque assim, gera tanta raiva que eu prefiro até mais cultivar isso também.

E8: Era um pouco, é meio sofrido ficar com uma angústia sozinho, mas eu, eu não gosto muito de falar com as pessoas, mas às vezes você tá querendo falar, olha, cara, realmente é podre por causa disso, disso, disso, disso e disso. Você não pode chegar pro seu chefe e falar olha, a instituição é podre por causa disso, disso e disso, não posso falar pra um colega, se a instituição é podre é por causa disso. Então eu falava era pro cara lá, entendeu? Então, num... era basicamente duas pessoas pra recorrer nos primeiros 6 meses e apenas uma pessoa nos últimos 6 meses. Só! Não tinha muito pra quem falar isso. Eu não ia falar pros meus pais, não ia falar isso com meus pais, acho que era só, só eles, basicamente.

Os dados que levaram à construção da Tabela 30 proferem sobre possíveis situações de assédio moral vivenciadas pelos colegas de trabalho dos jovens trabalhadores entrevistados, quando estes tiveram conhecimento de tais situações. Verificou-se que a maioria dos jovens (nove deles) sabe de situações de assédio ocorridas com seus colegas e estas se caracterizaram, ordenadamente, nas categorias: “assédio moral vertical descendente” (seis), “assédio moral horizontal” (três) e “assédio moral misto” (dois). Tal como quando os jovens falaram de suas próprias experiências, não se averiguaram situações dos demais tipos de assédio moral (vertical ascendente, coletivo e estratégico).

Tabela 30 – Conhecimento dos jovens sobre colegas que sofreram assédio moral no trabalho, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Tipos de assédio moral	E1, E3, E4, E5, E7, E8, E9, E11, E12	9
Assédio moral vertical descendente	E1, E3, E4, E5, E9, E10	6
Assédio moral horizontal	E2, E3, E12	3
Assédio moral misto	E7, E8	2
Assédio moral vertical ascendente	-	0
Assédio moral coletivo	-	0
Assédio moral estratégico	-	0
Não tem conhecimento	E2, E6, E10, E13	4

Fonte: Respostas dos entrevistados

Os trechos das entrevistas descritos a seguir revelam como foram as situações vivenciadas pelos colegas de trabalho, a partir do conhecimento que os jovens trabalhadores tinham desses casos. Os relatos também corroboram o que diz a literatura sobre o assédio moral ocorrer em todas as direções no ambiente de trabalho, isto é, a partir de chefes, colegas ou subordinados (FREITAS, 2007; CORREA; CARRIERI, 2007). O assédio moral por parte dos superiores hierárquicos aos seus subordinados é observado como mais frequente nas relações de trabalho (BARRETO, 2003, 2005), como exemplificam os trechos abaixo:

E3: É...ocorreram algumas situações assim no estágio, eu não sei se eu falei com você, mas eu não tava, mas foram relatadas pra mim. De menor aprendiz. De um superintendente... ele quis fazer programas com eles. [...] Sexuais. Queria fazer sexo, em troca de dinheiro. E, os meninos ficaram assustados e falaram não e... e esse superintendente começou a jogar uns ... falando tipo assim, ‘você não vão contar pra ninguém, porque senão eu vou bater lá na... na, na, na’, esqueci o nome do, tipo, que faz a seleção, tipo, dos treinamentos é, CESAN, ESPRO, essas daí. Esqueci como que chama o negócio. ‘É vou lá, e vou falar o que vocês estão fazendo de errado pra vocês saírem daqui’, e aprendiz muitas vezes precisa do dinheiro e tudo mais... não, é, e começou a manter um clima. Só que esse caso chegou no Recursos Humanos da empresa, porque a, uma, uma secretária descobriu, viu o whatsapp, que cuida desses, meninos, da empresa. A conversa depois foi pelo whatsapp. Eu acho que a proposta também foi pelo whatsapp, mas eles continuaram conversando pelo whatsapp e chegou no RH, mas colocaram panos quentes em cima e morreu ali. (assédio moral vertical descendente)

E5: tem outro caso envolvendo uma professora, por exemplo, atualmente que ela entrou com um pedido de, de acusação de assédio moral aqui na unidade, né, envolvendo chefe de departamento, coordenador [...] uma protocolação de uma acusação formal de assédio moral aqui na unidade, e esse processo tá se, tá se transcorrendo, se desenvolvendo aí. Ainda não sabe ainda qual que vai ser o resultado final disso. (assédio moral horizontal)

E7: Não, foi assim, quem começou a passar as coisas pra poder fazer é o próprio chefe, né... ele que começou a dar atividades mais simples pra ela fazer. Agora, quem começava a chamar ela de menina, a funcionária do envelope, era alguma coisa assim. Era o que ela fazia mais, eles começaram a chamar ela. Aí era o pessoal que trabalhava, mas nem sei se na maldade ou só na, às vezes falar assim sem perceber, não sei. (assédio moral misto)

Tanto E2 quanto E10 se contradisseram ao considerarem não ter conhecimento sobre situações de assédio moral vividas por colegas de trabalho ao passo que em outros momentos da entrevista deram relatos sobre tal questão. Observa-se, a seguir:

E2: [...] eu acho que é *bullying* que entra também assédio moral, por exemplo, apelido. É... chamam de, é, tem um funcio... um colega meu que ele é chamado de gordinho, é... quando ele vem de blusa vermelha, vem de blusa vermelha, falam que ele é Papai Noel. É... tem um outro que é... tem uma marmita muito grande, aí eles vão: “ah que tá comendo muito também” é... e tem um, um esta... um estagiário também, já é outro, é... que ele go... ele é homossexual e gosta de sair e, e ele fa... é... quando ele chega tarde, aí fala assim: “ah... tava no bar da Cacia ontem, né?! Ficou até tarde”. E... e o bar da Cacia é um bar é... homossexual. Então, eles expõem isso. É... e... mas ass... e... e quando ele chega cedo, falam assim: “ah caiu da cama?”. Alguma coisinha, tem algumas coisas nesse sentido e com... E tem uma que é analista é... que eles fazem, é só ela de mulher, assim, na mesa. Então, às vezes, tem brincadeira é... tipo... “ah, você... você que embeleza esse lugar”. É, mais assim, focando pelo lado da estética dela, porque ela é bonita do que pro é... pro intelectual. Entendeu? Aí tem, eles fazem muito mais elogios, assim, no sentido de beleza... “nossa, tá bonita, hoje!”, “que vestido!”, “tá gatinha, vai sair hoje, né?!”, “saiu ontem? Ah, tá mais feliz hoje, porque você saiu ontem?”, sabe?! Tipo dando a entender que ela teve al..., fez alguma coisa na noite anterior. E, assim, acho que eles levam numa boa, mas, às vezes, pode gerar constrangimento que a pessoa não fala, sabe? (assédio moral horizontal)

E10: Então a gente meio que levava isso na brincadeira. Às vezes em um termo: Ah, seu bobo, seu idiota. Essas coisas, a gente... não, não considerava tanto não. Não sei se alguém ficou ofendido com essas brincadeiras, né? Mas eu, eu nesse ponto era bem tranquilo. Eu via que era uma, uma forma dele se socializar com a gente. Então, eu deixava passar de lado. [...] É... eu, eu não, eu não levava muito por esse lado de ofensa, porque eu via que era uma brincadeira. Era uma, uma forma que ele tinha de brincar. Eu acho que, até por ele ser irmão do diretor, né? Então, eu acho que ele meio que, ficava tranquilo. Falava: “Ah, não, não vai acontecer nada comigo”. Às vezes, não sabia ao certo o que era assédio moral. Eu também não tinha, né, o, o conhecimento. (assédio moral vertical descendente)

O primeiro relato parece caracterizar-se como uma situação de assédio moral horizontal; já o segundo, caracterizaria o assédio moral vertical descendente. Em ambos os casos, é possível afirmar atitudes hostis nesses ambientes de trabalho, atentando contra a dignidade dos trabalhadores (chacotas, zombarias, insinuações desdenhosas) (HIRIGOYEN, 2011).

Ao passo que os entrevistados mencionaram experiências de assédio moral no trabalho, vividas por seus colegas, as perguntas subsequentes indagaram se as situações foram levadas

para o conhecimento da empresa e/ou para o setor de Recursos Humanos (RH). Quase todos os jovens (sete deles) não justificaram (três) ou que não levaram as situações adiante (quatro). Os demais entrevistados comentaram como os relatos chegaram às respectivas empresas (E5 e E12). A partir desses dados e constatações, a Tabela 31 foi elaborada.

Tabela 31 – Motivos da ausência de relatos à empresa ou ao RH sobre os casos de assédio moral dos colegas, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Ausência de relatos à empresa ou ao RH sobre assédio moral	E1, E4, E8, E9	4
Não havia para quem falar	E1, E9	2
RH atuante como Departamento de Pessoal	E4	1
Descrédibilidade do RH	E8	1
Relatos que chegaram à empresa e/ou ao RH	E5, E12	2
Caso levado à justiça	E5	1
Informou, mas não obteve êxito	E12	1
Não justificou	E3, E7, E11	3

Fonte: Respostas dos entrevistados

Consoante Nunes e Tolfo (2013), comentar a violência pode não auxiliar a vítima no que tange parar as práticas hostis, isso porque, tanto neste estudo quanto em outros referenciados anteriormente, fica evidente a falta de estrutura e preparo das organizações (gestores e área de recursos humanos, por exemplo) para o recebimento de queixas de assédio moral no trabalho. A seguir, temos alguns relatos dos entrevistados demonstrando tal despreparo:

E1: Não, não tinha como. Era na faculdade. Não tinha como. Pra quem que a gente ia falar? [...] Ou ele saía do projeto ou ele aceitava aquilo, não tinha como.

E4: Não, não tinha. Não tinha nem nada, é a empresa não tinha essa preocupação com o RH. A única coisa que eles faziam, a minha colega que era adm., auxiliar administrativa, ela fazia aquilo de controle de ponto, pagamento de Fo., folha de pagamento, assim, essas coisas mais operacionais, mas não tinha ninguém ligado, ninguém responsável por essas áreas. Quando precisava de fazer recrutamento, eles terceirizavam. E também ninguém reclamava, pessoal só aguentava, não tinha ninguém pra quem reclamar, não tinha. Ia reclamar com quem, sendo que os chefes, os donos da empresa é que faziam isso. O pessoal só aguentava.

E8: esses dois amigos falando lá sobre, sobre o telegrama e tudo mais que eles receberam as informações e tal, né... “recebi e tal, tem que levar documento...”; “do que vocês tão falando, gente?”; “A gente tá falando dos dados dos Correios, tal”; “Mas como é que vocês sabem disso, gente?”; “Ah, do telegrama, do telegrama”; falei “Que telegrama?”; “O telegrama, o telegrama, você não recebeu não?”; “Não, não recebi telegrama nenhum, não”. Eu liguei lá, porque eu já tinha o processo... eu já tinha, pelo sistema do edital, já tinha entrado com os negócio lá, eu liguei lá porque que eu não recebi o telegrama. Falando, a menina lá do RH falou “tivemos

um problema com a emissão do seu telegrama, não podemos te enviar, então, se você quiser a vaga, você vai ter que vim amanhã aqui com todos os documentos”. Cara, eu falei “então tá, eu vou amanhã aí e tal com todos os documentos”. Então, eu tive que correr com uma coisa que eles poderiam ter... por que que eles mandam um telegrama atualmente?

Apresentadas situações que indicam assédio moral no trabalho dos jovens trabalhadores entrevistados, parte-se para o último bloco das entrevistas em que se abordaram a extensão e a prevenção do assédio moral no trabalho.

4.5.5 Extensão e prevenção do assédio moral

Quando situações de assédio moral são vividas, dificilmente um indivíduo se isenta das consequências geradas por esta experiência. Estas consequências são relativas à saúde do trabalhador e também ao que é refletido nas organizações, incidindo na sociedade em si (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008; NUNES; TOLFO, 2013). Deste modo, observam-se na Tabela 32 as categorias que se referem aos desdobramentos do assédio moral na vida dos entrevistados (consequências profissionais e pessoais), na vida dos colegas e nas organizações.

Evidenciaram-se como principais consequências profissionais, as seguintes subcategorias: tensão (dois deles), desmotivação (dois) e dificuldades com processos seletivos (dois). Sobre as consequências pessoais para os jovens trabalhadores universitários, os dois pontos principais foram: aprendizado e maturidade (três deles) e doenças (três). Já em relação às consequências para a vida dos colegas de trabalho que passaram por assédio moral, verificou-se que os jovens mencionaram, em sua maioria (quatro deles), ausência de conhecimento sobre isso ou ausência de consequências, no seu ponto de vista. Por fim, como consequências para as organizações, os entrevistados citaram o desgaste na imagem da empresa como principal implicação.

Tabela 32 – Consequências do assédio moral no trabalho, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Consequências profissionais	E1, E4, E6, E8, E9, E11, E12	7
Tensão/ Medo	E1, E9	2
Desmotivação	E11, E12	2
Dificuldades em processos seletivos	E4, E8	2
Receio/ Medo	E1	1
Mudança de postura	E1	1
Compreensão sobre o trabalho	E6	1
Humilhação	E11	1
Maturidade	E12	1
Consequências pessoais	E1, E4, E6, E8, E9, E11, E12	7
Aprendizado / maturidade	E1, E6, E12	3
Doenças (labirintite, crise de pânico, depressão, ansiedade)	E4, E8, E9	3
Desgaste	E6	1
Qualidade de vida	E6	1
Desconfiança	E8	1
Convívio familiar	E8	1
Físicas (Excesso de sono, queda de cabelo)	E9	1
Autocobrança excessiva	E9	1
Tristeza	E11	1
Consequências para o colega	E1, E3, E4, E5, E7, E8, E9, E11, E12, E13	10
Não sabe/ Inexistência de consequências	E7, E8, E9, E11	4
Clima ruim	E5, E12	2
Tristeza	E1	1
Sentimento de culpa	E3	1
Rotatividade	E4	1
Doença	E4	1
Consequências para a empresa	E1, E4, E6, E8, E9, E11, E12	7
Imagem desgastada da empresa	E11, E12	2
Reestruturação	E1	1
Rotatividade	E4	1
Perda de produtividade	E9	1
Inexistência de consequências	E6	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Para exemplificar as situações expostas, seguem-se alguns relatos dos jovens trabalhadores sobre as consequências suscitadas a partir de possíveis situações de assédio moral no trabalho, separando-os por público focalizado:

1) Consequências para os jovens trabalhadores:

a) Profissionais:

E1: [...] foi uma preocupação a mais que eu tinha, um medo de chegar lá e a pessoa começar a me desrespeitar de novo

E11: [...] Desmotivação. Eu chegar no trabalho e... é... se sentir inferior. (Pausa de 3”). É... triste, né, tristeza, mas, ao mesmo tempo, eu sentia isso tudo, mas, é... quando eu parava para pensar, eu, eu pensava que eu não tinha que me importar muito com isso, porque aquela pessoa era daquele jeito. Ela queria fazer para me provocar.

E4: no profissional tá me prejudicando porque eu não tô conseguindo trabalho nenhum, chega na entrevista, eu travo. Eu simplesmente travo, eu começo a tremer, eu começo a suar frio, tipo aí eu começo e vem tudo aquilo que eu sentia quando eu tava trabalhando e me dá um medo de passar por aquilo tudo. Eu não consigo passar, eu não quero passar. E eu tive que procurar ajuda psicológica, pra tentar superar isso. Eu tô fazendo consulta psicológica, porque eu não to aguentando.

b) Pessoais

E6: Porque... foi um desgaste muito grande, e quando você passa por um desgaste muito grande, a sensação que dá é não quero passar por isso nunca mais. [...] Eu passei realmente a pensar em qualidade de vida.

E8: Talvez e-eu fiquei um pouco mais, mais cínico em relação às pessoas. Talvez eu tenha ficado, olhado as pessoas com mais desdém, entendeu? Eu não sei se eu posso afirmar isso, num, não tenho certeza. Mas, certamente, eu fiquei mais com o pé atrás pra, pra relacionamentos, hoje eu sou extremamente desconfiado, muito, muito desconfiado pra qualquer coisa ‘pra quê que você tá querendo isso aí, então? Quero saber, uai’; “Pra onde é que você tá querendo levar isso aí?”. [...]Talvez o, é, talvez tenha intensificado a minha crise de pânico. [...]Que eu percebi assim, pô, realmente, eu não tô apto pra lidar com qualquer situação, eu não esteja apto para lidar, inclusive essas que exigem que eu tenha um pouco de destreza social, né? Eu viajei pro sul, a minha família é de lá, eu tava há 4 anos sem viajar lá, eu tava até com saudade, eu tava me constringendo de ficar com a família, porque eu tava pensando que supostamente poderiam fazer algum comentário constrangedor comigo, tava assim...

2) Consequências para terceiros – colega:

E7: Olha, eu acho que pra professora, acho que talvez não, ela era muito segura assim sabe, pouco tempo depois ela já arrumou outra coisa, então, assim, ela era muito, igual eu te falei, ela era muito cabeça muito, você vê que ela era uma pessoa forte. Agora a menina realmente eu não, não sei te falar, porque depois disso eu nunca mais tive nenhum contato com ela.

E5: [...] acho que sim, né, porque fica um clima ruim também, né?! Outras pessoas podem se sentir incomodadas em relação a esse tipo de postura, principalmente as pessoas que se identificam com essa pessoa, que acham que ela foi vítima por essa situação.

3) Consequências para a empresa:

E12: E isso é ruim, porque assim, meio que queima, né, a imagem deles. Igual, eu não reco... se alguém me perguntasse tanto para estudar para estudar lá, quanto para trabalhar, eu nunca que eu falar para a pessoa ir.

E9: Então... creio que não, não faça diferença nenhuma para eles. Eles só... souberam do fato, se lamentaram pelo fato, falaram pra mim: Não, não vai não. Eu falei: Não vou ficar não. É... então para eles não, só me substituíram e pronto. Agora, pra uma empresa maior como no caso, do banco, é... se tiver uma alta taxa de funcionários que sofram com assédio moral... se for levado ao RH ou então, formalizado isso na justiça, a empresa pode ter muito dano, inclusive, financeiro. E... perda de produtividade com certeza, cem por cento de certeza.

Conclui-se que as consequências podem ser diversas em cada instância observada (individuais - pessoal e profissional -, colegas, organizacional) e isso está de acordo com as conceituações literárias sobre as implicações do assédio moral no trabalho. Rodrigues e Aaltonen (2013), por exemplo, fazem referência às consequências do assédio moral no ambiente de trabalho a partir da esfera individual dos trabalhadores (incidindo em problemas físicos e psíquicos) e da esfera empresarial (acarretando absenteísmo, baixa produtividade, perdas operacionais).

Os jovens trabalhadores também foram questionados quanto à percepção que eles têm sobre a consciência ou não consciência das empresas quando se trata do tema assédio moral no trabalho, sendo estas as duas categorias que emergiram do questionamento. A maioria dos jovens (12 deles) não mencionou ou afirmou que a empresa não tem consciência do assédio moral; na sequência, também foi mencionada a naturalização do ato nas organizações. Apenas três jovens consideram que as empresas têm esta consciência sobre o tema, conforme sintetizado na Tabela 33.

Tabela 33 – Consciência da empresa frente ao assédio moral no trabalho, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Não há consciência do assédio moral	E1, E2, E4, E5, E6, E7, E8, E10, E11, E13	10
Não mencionou / Não tem	E5, E6, E8, E11, E13	5
Naturalização do ato	E1, E7, E10	3
Disposição física da empresa	E2	1
Atribuição de culpa ao funcionário	E4	1
Há consciência do assédio moral	E3, E9, E12	3
Ciência da chefia	E12	1
Conivência da empresa	E9	1
Pró-atividade da empresa	E3	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Os relatos dos entrevistados ilustram as categorias sobre consciência e não consciência do assédio moral no trabalho. Observem-se relatos em que se identificou não consciência do fenômeno em tela:

E1: Eu acho que não viu, eu acho que às vezes poder uma coisa que tá todo mundo tão acostumado, naturalizado, até por cau... porque, a-as organizações muitas vezes elas é... estimulam um clima mais agressivo e aí parece que aquela agressividade é, na verdade, um desempenho um, um busca por maiores resultados e isso se justifica e às vezes então a pessoa nem percebe que tá sendo assediada ou ela tem dúvidas ou então fica com vergonha e aí não conta. Ou não sabe a quem contar também, né, não, não sabe se tem uma estrutura que vai receber a pessoa.

E2: Pois é, não porque eles têm sala, então, assim, eles não veem porque eles ficam na sala. Tem as salas e os funcionários ficam tipo... Em outro ambiente. Aí eles não veem, então, eu não sei. Acho que... eu acredito que não saibam.

E seguem outros relatos em que os entrevistados enxergam a existência de consciência do assédio moral:

E9: Tem, não tem como não ter. A pessoa pode falar que não, não tem, é porque ela não quer enxergar. É porque está muito bem coberto por de baixo dos panos. Mas... ou então não quer que isso vaze para algum lugar, mas... ela sabe. Sabe sim.

E12: então assim, acabou que todo mundo teve ciência, não só ele, mas ele também comentou com a, com a supervisora, com a supervisão acima dele, com a diretoria. Então, acabou que todo mundo ficou sabendo e aí teve, chegou em um ponto que teve que fazer uma reunião com todo mundo e depois fez uma com ela, mas para mim não adiantou muita coisa, porque depois que ele convocou essa reunião, continuou tudo a mesma coisa. Ela fazendo as mesmas brincadeiras e aí eu falei “ah, quer saber? Tchau”.

Consoante a pesquisa elaborada por Martinigo Filho e Siqueira (2007), a conscientização pode promover uma prevenção mais eficaz do psicoterror na esfera laboral. Nunes e Tolfo (2013) mencionam que uma organização que reconhece a possibilidade de ocorrência do assédio moral no trabalho pode criar condições (políticas e práticas de gestão) de desestimular esse tipo de violência. Seu papel é fundamental para que este fenômeno não seja naturalizado e, através dele, por exemplo, incentivar um melhor desempenho produtivo.

Mediante as exposições dos entrevistados, questionaram-se as ações das empresas e da área de recursos humanos, quando existe este setor especificamente, frente às situações de assédio moral no trabalho. Dos três entrevistados que mencionaram consciência das empresas em relação ao assédio moral no trabalho, dois informaram que as empresas praticam o diálogo para resolver esses tipos de problemas, ou seja, age de forma corretiva. O outro entrevistado mencionou uma atitude aparentemente preventiva, mas que também pode ser percebida como corretiva, a depender do ponto de vista, isto é, se pensar que algo está sendo feito após consecutivas situações de assédio moral. Essas e outras percepções estão apresentadas na Tabela 34.

Tabela 34 – Ações da empresa e do RH frente ao assédio moral no trabalho, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Conversas para resolver o problema	E10, E12	2
Projeto contra o assédio moral	E3	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Conforme Hirigoyen (2002), uma das possíveis soluções para o assédio moral no trabalho está relacionada às ações das empresas junto aos seus departamentos de Recursos Humanos (RH) ou Gestão de Pessoas, quando estes existem nas organizações. A autora alega que, em princípio, deve partir das empresas posicionamentos que enquadrassem de modo eficaz e definitivo um assediador; entretanto, não é o que de fato acontece. Nesta pesquisa, por exemplo, note-se que pouco foi mencionado sobre ações das empresas e menos ainda com o apoio do RH. Observem-se, a seguir, relatos acerca de ações da empresa e do RH:

E3: [...] é tava tendo o início de um projeto sobre assédio moral dentro da, não só da, onde eu trabalho, como do, do prédio onde ficam os outros escritórios, das outras, das outras empresas. Então, ela faz, tipo assim, não, explica o que que é, tenta explicar pelo menos, mas ninguém lê (risos). Essas campanhas, eles fizeram campanhas, foram, se reuniram na, no jardim lá, enfim, num lugar lá, pra falar, uma semana contra o assédio moral, então as pessoas passaram lá, “gente, que que é isso, manifestação? Fora Temer?” Mas eles sab... eles têm consciência que isso atrapalha.

E10: A empresa não tem específico, um setor de RH, normalmente a gente trata direto com o diretor. Então, normalmente a gente recorre. A gente tem um... um acesso livre a ele, vamos dizer. Tem o telefone da sala dele ou, muitas vezes, até o telefone pessoal. Também, fica mais fácil de, às vezes, marcar uma reunião ou passar o que está acontecendo.

E12: [...] como eu te falei, o RH de lá é só da faculdade, é só com quem tem vínculo empregatício com a faculdade. [...] o RH da faculdade não tinha nem motivo para ficar sabendo, porque eles não poderiam resolver nada. A não ser que ela fosse contratada e tivesse um vínculo empregatício com a faculdade, aí tudo bem. Mas não sei o que aconteceu depois que eu saí de lá. [...] É, acho que eles poderiam ter feito, ter protegido mais, né? Assim, a gente tinha, a gente tava trabalhando ali na, na faculdade. A única pessoa para quem eu podia falar e falei era o meu supervisor, porque ele tinha contato direto com ela e tentou me ajudar. Mas acabou que não deu certo, né, ela continuou fazendo as mesmas coisas. [...] Inclusive depois ele conversou com ela individualmente. Mas não adiantou, aí depois passaram esses 3 meses, porque o contrato é de 3 meses, ela saiu, eu fiquei lá mais um pouco e saí também.

Diante dos fatos, em que se verificaram poucas ações das organizações frente ao assédio moral no trabalho, o indivíduo é demandado ou forçado, vítima de alguma situação constrangedora, a viabilizar meios para si mesmo de enfrentar o assédio. Assim, quando os jovens trabalhadores universitários foram interrogados sobre suas estratégias de enfrentamento no caso de vivência do assédio moral, algumas categorias sobressaíram, como: “comunicar de maneira formal a alguém da organização” (quatro deles), “relevar/ignorar” (quatro) e “desabafar” (três). Na Tabela 35, estão descritas todas as respostas informadas pelos entrevistados.

Tabela 35 – Estratégias de enfrentamento ao assédio moral, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Estratégias de enfrentamento	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13	13
Comunicar de maneira formal a alguém da organização	E3, E7, E10, E13	4
Relevar/ Ignorar	E7, E8, E11, E12	4
Desabafar	E1, E4, E5	3
Retaliar	E4, E6	2
Comunicar de maneira informal a alguém da organização	E2	1
Ausentar-se do ambiente de trabalho	E8	1
Pedir demissão	E9	1
Recorrer fora da empresa	E10	1
Disseminar o feminismo	E1	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Conforme Vasconcelos (2015), dar uma resposta à experiência de assédio moral depende das características de personalidade do assediado, do grau de influência que a situação exerceu sobre a estabilidade profissional e emocional, da duração da situação de assédio, da sua história de vida, dos meios que o assediado tem a sua disposição para enfrentar a situação, como: suporte psicológico, existência de políticas e práticas organizacionais que o resguarde, códigos de ética, leis, entre outros fatores.

Barreto (2003) considera a relevância do apoio social (ajuda e afeto) para o enfrentamento do fenômeno, visto que a ausência deste apoio pode acentuar uma fragilidade emocional já instalada e reforçar sentimentos de desamparo, inferioridade, incapacidade e até mesmo de melancolia.

Alguns trechos das entrevistas mostram tal realidade, observe-se:

E1: Eu acho que contar pra alguém, né, desabafar, e ver e tirar opinião com outras pessoas de que forma eu podia enfrentar aquela situação.

E8: Ause., ausentar do ambiente de trabalho era uma, uma vez chegou lá três caras detestáveis que estavam falando de assuntos detestáveis e eu me ausentei na tora mesmo, falei “oh não tão me requisitando pra nada mesmo”, meu chefe não tá lá e saí na tora, fiquei 1 hora longe, passando o tempo. Ausentar do ambiente de trabalho, é... desconversar, trocar os assuntos e de, de certa forma se eu ficava no ambiente, tentar ignorar, entendeu? Talvez seja esses três. Então sim, tentei estratégias pra, pra não constranger, entendeu?

E10: Eu acho que, a estratégia que uma pessoa, quando ela sofre assédio moral, é ela procurar... o, os responsáveis da empresa, né? Se o assédio moral está entre colegas,

procurar o responsável da empresa e passar as informações. Quando está entre o, o diretor da empresa, aí eu acho que a pessoa, ela pode recorrer a fontes externas. Porque, se ela, se ela sofre assédio do diretor, vai ser difícil ela chegar pro diretor e, né? E, e falar. Muitas vezes, ele nem sabe o que, que é isso, né? Às vezes sabe e finge que não sabe, também, então eu acho mais fácil recorrer a fonte externa. E sempre... deixar claro, né? Seja... qualquer tipo de assédio e fala assim: Oh, isso prejudica a empresa, isso está me interferindo eu, eu, eu tenho uma lei que, me, me resguarda, né? Se eu conseguir provas, alguma coisa assim. Não como uma forma de, amedrontar a pessoa, tipo, uma ameaça. Mas deixar claro para a pessoa.

Outros exemplos dos entrevistados, a seguir, acrescentam atitudes retaliatórias como forma de enfrentar o assédio moral no trabalho, justificadas pelos jovens por um sentimento de justiça, como que para manter sua integridade psicofísica:

E4: Ah, tanto eu quanto os meus amigos, muitas vezes, assim, a gente meio que ficava meio assim ah com raiva, porque também, né, não é possível ficar aguentando essa humilhação toda. E às vezes, por exemplo, hora de almoço o meu chefe a gente saía e meus chefes saíam depois e acaba que a gente, acabava que a gente batia ponto e estendia a hora de almoço, às vezes saía e, e chegava mais tarde, às vezes a gente ficava conversando, a gente demorava com o, o trabalho que ia, eu demorava meia hora pra fazer e gastava 50 minutos. Não só eu como também todo mundo do administrativo fazia isso. Minha amiga, ela ficava na vendas, volta e meia ela colocava o fone e fingia que tava falando com alguém e quando, na verdade, ela tava escutando música no celular, porque se ela escutasse música no computador, o computador era monitorado. E minha outra também ela ficava, ela faz direito, ela ficava fazendo os trabalhos dela lá, tipo assim, volta e meia a gente fazia isso, porque todo mundo achava um absurdo, não pagavam direito, maltratavam. É escravidão!

E6: É engraçado, que agora que, eu peguei pra estudar um pouquinho mais da área, eu consigo ver que eu retaliei, e a retaliação foi bem nesse sentido assim, de, um dia chegar, depois que aconteceu o problema do atraso, eu virei a falei assim, “nossa, eu não tô nem aí, se eu chegar atrasado agora 5 minutos ou 30 minutos, não faz a menor diferença”. Aí comecei a chegar mais atrasado, quando eu tava muito cansado, que eu não tinha dormido direito, eu pensava assim, vou fazer as coisas com calma, não vou tomar café correndo pra pegar o metrô correndo pra chegar lá correndo, vou fazer tudo no meu tempo. Se eu chegar atrasado, que azar. Se eu chegar na hora, que bom. Então assim, comecei a pensar muito mais em mim, comecei a realmente separar uma pessoa no trabalho e uma pessoa fora do trabalho. Pra mim eram duas personalidades completamente diferentes.

Um relato que também chamou a atenção foi do entrevistado E1 que sugeriu a disseminação do feminismo como forma de enfrentamento ao assédio moral e assédio sexual:

E1: [...] a disseminação do feminismo dentro das organizações é... porque eu vejo que quando a gente vai falar de, de coisas, por exemplo, o assédio sexual, é a gente vai falar de coisas assim, isso eu percebo muito em comentários de rede social. As pessoas ficam falando “ah isso é mimimi, isso é num sei quê”. Então, talvez nas organizações, a divulgação mesmo para as pessoas dos dados alarmantes mostrando como que, que isso é geral, como que isso acontece o tempo inteiro, é... e passar mesmo a mensagem do, do feminismo é... para que as pessoas não fiquem “ai ai que mimimi” sabe, é, tá reclamando à toa, sei lá. Porque apesar de hoje em dia ter muito

mais discussão sobre isso muita gente num, encara como brincadeira, fica fazendo zombaria, e isso já é um assédio também.

Por fim, foi perguntado aos entrevistados os meios que eles sugerem para que o assédio moral seja evitado nas organizações. A maior parte deles (seis discentes) mencionou “conscientizar/capacitar pessoas” (categoria 1), seguido de “ampliar a atuação do RH” (três deles), (categoria 2). Talvez o fato de os jovens cursarem graduação em Administração explique a relevância dada à segunda categoria e, embora as respostas sejam opiniões pessoais, existe a percepção de que é um assunto eminente na sociedade. Além disso, de fato, sete dos 13 jovens entrevistados parecem vivenciar o fenômeno no seu dia a dia de trabalho. A seguir, a Tabela 36 descreve as sugestões mencionadas por eles.

Tabela 36 – Meios de evitar o assédio moral no trabalho, segundo os entrevistados

Respostas dos entrevistados	Entrevistados	Total de entrevistados
Meios de evitar o assédio moral	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13	13
Conscientizar/ Capacitar pessoas	E1, E4, E7, E8, E9, E10	6
Ampliar a atuação do RH	E5, E9, E11, E13	4
Implantar um “disque denúncia”	E2	1
Aproximar da gerência	E3	1
Começar do “zero”	E6	1
Dialogar	E12	1

Fonte: Respostas dos entrevistados

Consoante Rodrigues e Freitas (2014), é importante que se invistam esforços em meios de evitar situações difíceis nas organizações, como é o caso do assédio moral no trabalho. Para tanto, é enaltecida a necessidade de um ambiente mais saudável, justo e digno para os funcionários. No que diz respeito à conscientização das organizações e à atuação do RH, a relevância dada pelos jovens está de acordo com a literatura. Segundo Hirigoyen (2002), medidas de prevenção advindas da atuação da empresa junto ao RH não impedem a vontade de um indivíduo perverso em praticar o assédio moral, mas podem limitá-lo. Ao mesmo tempo, contribuem ao empoderamento de quem vive ou viveu alguma situação constrangedora, no sentido de direcionar ao que pode ser feito dentro do local de trabalho (HIRIGOYEN, 2002). Alguns relatos sinalizam para essa realidade:

E1: Eu acho que primeiro conscientizar... é talvez numa organização maior tenha como fazer isso, não sei numa menor mas, por exemplo, fazer uma conscientização das pessoas do que é o, o assédio, porque não tem como uma pessoa evitar algo que

ela nem tem certeza do que seja, igual quando você me perguntou é... pra mim é nesse sentido, eu não sei se tá certo. Mas às vezes na época, eu não percebi que eu tava sendo assediada e que se configura como um assédio, eu acho que deve ser mais bem esclarecido, porque aí a pessoa tem consciência se tá sendo assediada e também o que fazer, o quê que ela pode fazer. Importante ter essa conscientização.

E9: Bom senso. (Risos) Bom senso, empatia. Da pessoa, pelo menos, tentar se colocar no lugar da outra, como ser humano. E... eu sei que é utópico. (Risos). Mas, por exemplo, se o RH não fosse só: contrata, demite, treina. Se tivesse alguma parte, por exemplo, integrada com... psicólogos. Que tenha uma sala com psicólogo. Aberta, para todos os funcionários, para livre conversa. Sem precisar de um pagamento, sem precisar de um convênio, só... entrar lá em uma salinha.

E2: Eles não fazem nada, neste sentido, e acredito assim é... que eles podiam com o RH, comunicar com a área de comunicação interna e promover alguma campanha de conscientização. É... que aqui tem umas televisões, tem uns *banners* embaixo que, geralmente, eles fazem propagandas de várias coisas, mas mais ligado à segurança do trabalho. É... e coisas que tão acontecendo na empresa no ambiente da produção que aqui a gente é administrativo, a gente tem pouco contato com a produção. Então, eles focam mais nessas campanhas, mas poderia ser sim, acho que uma forma que eu consigo pensar agora numa campanha pra conscientização mesmo. [...] Hã... ah eu acabei pensando é... que assim a empresa é... igual tem de disque denúncia, de é... que você não tem que se identificar e tudo aqui não tem um canal desse tipo é, pra fazer denúncia pessoal diretamente para o RH. Aqui só tem esse, esse comitê de clima que é levado pra esse clima, mas não trata de uma forma individualizada trata, tipo assim, o ambiente geral da empresa. Que aí eu acho que por isso dificulta acho que se a pessoa sentir vontade de falar e então, assim, acho que outra estratégia seria formar um disque denúncia, assim, direto [...] É mais confiável, porque muitas vezes as pessoas têm medo de ah ou ser discriminada mais ainda, ser mandada embora pra não gerar nenhum conflito. Então, assim, acho que também seria uma outra estratégia.

4.6 Assuntos adjacentes

Tendo em vista a análise de dados adotada e descrita nesta dissertação, foi possível identificar outras questões que complementam a pesquisa realizada; entretanto, não estavam explicitamente contidas nas perguntas do roteiro de entrevista.

Percebeu-se no discurso de dois entrevistados (E8 e E9) que vivenciaram a experiência do assédio moral no ambiente de trabalho, ações dos seus agressores associadas a assuntos religiosos. Ambos mencionaram imposições de opiniões a partir da crença religiosa. No primeiro caso, E8 (que parece ter vivido o assédio moral misto) citou a não abertura para “debates”, tanto do chefe quanto dos seus colegas de trabalho, mas, percebe-se que ele, na verdade, era inibido a demonstrar sua opinião, já que não compartilhava da mesma crença que a maioria deles. Os trechos a seguir permitem compreender melhor esta situação.

E8: É de inteirar, eu não tava a fim de inteirar. Se fossem coisas relevantes também, mas nada era relevante. É... também não sei se é questão cultural dentro da... 90% dos [xxx] é evangélico, aí você não podia tratar de certos assuntos também, né. Porque eu acho que eles não têm muita aptidão a debate, a opinar. Opinar sempre opinava, mas não tinha muita necessidade do debate, de apresentarem o momento, né, eles tinham uma visão bem distorcida da realidade. Uma visão bem distorcida do que eu penso, meu modo de vida é bem liberal, de certa forma, meu modo de vida é bem liberal. Eles têm uma posição bem conservadora, estranho, bem conservadora, mas eles não se importam de tratar sobre certos assuntos, entendeu? [refere-se ao isolamento sentido, ao desrespeito com sua vida pessoal e ao medo dos “ataques” a ele]. Não importa nem aonde. Tipo assim, são pessoas, cara, eram pessoas de longe, eu falei... nossa, cara, essas pessoas são desprezíveis, eu não sei porque ainda tô me constringendo por causa desses cara, entendeu? [...] 90% era religioso e assim no andar de baixo tinha uma bíblia, assim, aberta... pode isso? Entendeu? Aqui é administração pública, cara, pode isso? E acho que isso não era um problema pra eles.

Em alguns exemplos mencionados por E8, ele reforça que aceitava ouvir os assuntos de cunho religioso, porém, na entrevista, ele demonstrou seu descontentamento de ter que agir de determinada maneira, porque não considerava que poderia se expressar sem sofrer represálias.

Observem os trechos que se seguem:

Ele falou sobre um caso que a TAM não contrata dois pilotos evangélicos, porque quando chegar a hora eles, eles ascenderão e eles subirão e tal pra não deixar sem nenhum piloto no avião, pro avião não cair. Ele me contou aquela história. É... eu aceitava.

[...] ele chegou, e o assunto dele foi sobre petróleo, e ele falou, e eu tava debatendo lá com ele de forma que o petróleo é na verdade uma decomposição que levou milhões de anos, né, tal... e meu chefe sem cor, acreditava e falou “você sabe que não é esse o meu pensamento, eu não acredito nisso aí”. [...] pro meu chefe a Terra não tem milhões de anos, entendeu? Ela tem 6 mil anos e pronto e acabou, ele simplesmente falou “olha, vocês sabem como eu penso, né?”, ele só falou isso, e esse assunto encerrou por ali, basicamente. Então é uma coisa bizarra, entendeu? E dava, dava aquelas notícias lá de que mãe mata filho, eles falam que é a besta... eles falam que é a besta, e a besta tá fadada ao anticristo e tal e eu, eu ainda que sou, né, sou meio herege num... eu olhava assim, cara, é uma pessoa à toa que fez um ato doido e não tem nada de religioso nisso, entendeu? Às vezes eu ficava também, necessariamente, tendo que ouvir asneira.

O outro entrevistado (E9) que vivenciou assédio moral vertical descendente demonstrou sua indignação com as situações vividas, contempladas por sofrimento e amparadas por um fanatismo religioso, segundo sua opinião:

E9: Que dia que você tem disponibilidade? A... tô agora. Então vem cá, vem fazer os bagulhos! Aí... acho que a felicidade durou uns 6 meses. A partir daí que, eles começaram a ver que eu estava conseguindo desempenhar bem o meu trabalho, é... lá era uma empresa de... é ainda, se eu não me engano. São três sócios, igualitários, nenhum tem poder a mais do que o outro. É... e um deles era... um pouquinho complicado dizer isso, não sei se vai fazer parte da pesquisa, mas ele era... fanático

religioso. (Risos). Ao ponto de... se enxergar mais, do que outras pessoas. Dele ser mais, do que outras pessoas, simplesmente por ter determinada religião. Então, tudo o que ele falava era certo, tinha que ser daquele jeito e se, eu fizesse de outro jeito, estava fazendo errado e que eu não podia passar por cima dele. Porque a ordem que ele deu, foi aquela determinada ordem, que eu não podia mudar uma vírgula da ordem que ele deu. Porque não era certo, mesmo que estivesse errado, não foi o jeito que ele pediu, não era assim que eu tinha que fazer. Então chegou ao ponto de eu... receber... humilhações! Não sei dizer se, leves ou pesadas, na frente de clientes, de outras pessoas. Eu virar, ir pra cozinha e começar a chorar... Porque eu não sabia como lidar. Inclusive hoje, se acontecer de novo, eu não sei como lidar. Eu vou voltar e vou chorar do mesmo jeito.

Conforme salientam Hirigoyen (2002), Barreto (2005), Padilha, Pichler e Fagundes (2011), Nunes e Tolfo (2013), as diferenças entre os indivíduos dentro das organizações podem contribuir para a não aceitação das mesmas e culminar em assédio moral. Nos casos apresentados, esta diferença está relacionada à religião, o que parece ter contribuído para as vivências de assédio moral desses jovens trabalhadores.

Outro aspecto verificado foi o assédio sexual. Esta forma de assédio ocorre numa relação de desigualdade (assim como no assédio moral), não necessariamente pela questão de gênero, mas porque um dos indivíduos dispõe de formas de penalizar o outro através de constrangimentos. Vale ressaltar que a intenção de um assediador sexual não é de fazer um simples convite, mas ele promove o sentimento de intimidação, vexame e confusão na vítima (FREITAS, 2001). Abaixo, segue o relato de E1 que parece ter vivido o assédio sexual em uma de suas experiências no mercado de trabalho.

E1: Humm e teve um outro estágio, um outro estágio que eu também fiz só que fa, foi mais no sentido de assédio sexual. É... que tinha um senhor, mais velho, eu trabalhava mais na parte administrativa, e esse senhor trabalhava num trabalho mais na rua e aí é... ele tinha mania de chegar e abraçar e ficar encostando na gente e tá... e... e aí, ele já tinha me dado carona pra casa e nessa carona ele conversou coisas de relacionamento, da relação sexual da filha dele, que ele, que ela sempre contava tudo pra ele e não sei o quê. Então, assim, num primeiro momento, ficou me parecendo que ele era um pai descolado, que gostava de falar de tudo mesmo com os filhos, que queria entender as pessoas mais novas e também por ele ser bem mais velho do que eu, eu acho que não veio isso logo na minha cabeça que ele tava querendo aproveitar de mim. Mas aí, eu fui percebendo que esse comportamento dele foi ficando assim muito frequente e às vezes ele chegava pra me cumprimentar e cumprimentava dando beijo no rosto, mas, não era aquele beijo de você cumprimentar que, às vezes, você não encosta nem a boca na bochecha da pessoa, só encosta o rosto no rosto da pessoa e cumprimenta, né?!É... e aí ele chegava e ficava dando beijo na bochecha, abraçando e não sei o quê. Aí eu fiquei meio cabrera com aquilo e não sabia também se tava passando dos limites ou se era uma coisa minha. E isso eu acho que é um erro muito grande que a gente tem de não... de a gente achar que vai ser grossa, que ah tá com minhoca na cabeça, enquanto a outra pessoa tá te deixando desconfortável, ta abusando docê, né?!

Segundo Santos (2002), outra forma de se estabelecer o assédio sexual é através de comentários sexuais que envolvam piadas, insinuações, propostas sexuais de qualquer natureza, convites íntimos e também por ameaças, sendo que quaisquer situações têm de objetivar a vantagem sexual sob o indivíduo. Na situação de E8, não se pode concluir que se obteve alguma vantagem sexual a partir dos seus relatos, entretanto as “brincadeiras” de cunho sexual reforçavam o assédio moral que este jovem trabalhador vivenciou no seu ambiente de trabalho.

E8: Eu odiava aquelas pessoas! E eles interagiam bem e às vezes interagiam comigo, e era aquele assédio moral, tipo, não tô a fim de falar essas coisas com vocês, entendeu? Coisas de cunho sexual, eles falavam abertamente disso. [...] sexual é desde o começo. O pessoal falava isso desde o começo, só que intensificaram mais nos 6 últimos meses, porque não sei, mas era um sujeito insuportável! Eu detesto aquele cara, entendeu? [...] E... e ela chegou lá e tinha esse sujeito detestável ali e eles estavam falando de coisas de conotação sexual e ela de repente chegou assim “e esse loirinho aí... ele já fez amor e tudo mais assim?”, depois ela começou a falar... “O..., você faria amor com a Alcione?”. Mulher velha, gorda, feia pra caralho, cara, eu falei: “não, velho”. E ele falou muito constrangendo, entendeu?

Um aspecto que merece destaque é o fato de E8 estar em ambos os assuntos adjacentes aqui considerados, relacionados não diretamente às questões da entrevista. Este entrevistado revelou consequências para sua vida pessoal e profissional, conforme abordado na respectiva seção. Os demais entrevistados aqui mencionados também sofreram consequências severas, o que leva a, mais uma vez, reforçar-se a relevância de refletir e agir contra atos de assédio no ambiente laboral, típicos da nova organização de trabalho (HIRIGOYEN, 2002; NUNES; TOLFO, 2013).

4.7 Discussão dos dados

A discussão dos dados quantitativos e qualitativos, apresentados na subseção anterior, foi ampliada por meio da triangulação metodológica dos dados. Esta metodologia permite a complementaridade e a interlocução das técnicas utilizadas neste estudo (COLLINS; HUSSEY, 2005). Desta forma, a discussão seguirá esta sequência: dados sociodemográficos e dados profissionais dos jovens trabalhadores; características do ambiente de trabalho dos jovens trabalhadores; tipos de assédio moral no trabalho, vivenciados por esses jovens; e

consequências do assédio moral no trabalho. O número de jovens que respondeu aos questionários foi de 296 e o que respondeu às entrevistas foi de 13, correspondendo a 4,39% do total. Nos dois casos, conforme já mencionado na metodologia desta dissertação, o contato com esses jovens foi estabelecido a partir de critérios de acessibilidade e disponibilidade (VERGARA, 2009).

Em relação aos **dados sociodemográficos**, verificou-se que os jovens têm entre 21 e 29 anos de idade; a faixa etária considerada nesta pesquisa varia entre 15 e 29 anos, conforme Estatuto da Juventude (BRASIL, 2013). Levando-se em consideração que o público do estudo foi estudantes de graduação em Administração de algumas faculdades/universidades de Belo Horizonte (MG), a informação condiz com o fato de que, geralmente, os jovens entram na faculdade após os 18 anos de idade, consoante à Lei nº 9.394 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (BRASIL, 1996). A maior parte dos jovens é do sexo feminino nos dados quantitativos e do sexo masculino nos dados qualitativos. De acordo com o Guia do Estudante (2017), a quantidade de homens e mulheres neste curso é relativamente parecida, o que faz do curso de Administração, na atualidade, ser um ambiente mesclado em relação ao gênero. A grande maioria dos jovens é solteira tanto quando observados os dados quantitativos quanto os qualitativos. Outra congruência é em relação à escolaridade dos pais que, em sua maioria, têm o Ensino Médio, o que denota um nível mais “baixo”, neste sentido, do que o dos discentes abordados.

Contrapondo o “baixo” nível de escolaridade, os dados em relação à renda média mensal familiar são relativamente altos (dados quantitativos: R\$ 9.102,90 e dados qualitativos: R\$ 7.391,67), o que gera valores *per capita* também mais altos (R\$ 3.034,30 e R\$ 2.463,69, respectivamente), considerando que três pessoas foram a quantidade média de moradores por residência. Esses dados associados ao valor médio *per capita* no Brasil (R\$ 1.226,00 no *site* Agência Brasil, a partir de divulgações do IBGE do ano de 2016) e considerando a média de três pessoas por residência, no ano de 2016 (última divulgação do IBGE), comprovam uma condição socioeconômica favorável aos jovens trabalhadores que compõem este estudo. Em relação à renda média mensal dos jovens, os valores encontrados (R\$ 1.354,62 nos dados quantitativos e R\$ 933,33 nos dados qualitativos) indicam baixa representatividade em relação à renda média mensal familiar.

Sobre os **dados profissionais**, há congruência em relação ao tempo total trabalhado com ou sem carteira assinada nas duas análises (mais de 5,1 anos). Quanto ao tempo que o jovem trabalha na atual empresa ou no último lugar em que teve ocupação profissional, houve variações das respostas; entretanto, pode-se dizer que todos já estavam há mais de 6 meses no trabalho. Em relação ao tempo em que os jovens ocuparam um mesmo cargo na última organização em que estiveram, conclui-se que o mínimo é de 6 meses e o máximo é de 2 anos. Sobre o ramo em que eles tiveram maior experiência até o presente momento, verificou-se que nos dados quantitativos a resposta de maior frequência foi “Serviço ou Administração Pública” e nos dados qualitativos, “Educação”, revelando, assim, divergência neste aspecto. Por fim, em relação aos dados profissionais dos jovens trabalhadores universitários, evidenciou-se que nas duas análises, eles informaram que não estavam procurando por outro emprego ou estágio e que solicitaram opinião em relação à última (ou atual) organização em que trabalharam.

Em relação às **características do ambiente de trabalho para verificar a propensão ao assédio moral**, a parte quantitativa analisou quatro variáveis (“condições de trabalho”, “comunicação nas organizações”, “tratamento individual” e “atos contra os indivíduos”) em três níveis de análise (“insatisfatório”, “mediano” e “satisfatório”). Todas as médias reveladas pela estatística univariada se enquadram na classificação intermediária, isto é, “mediano”, o que já alertou para a possibilidade de ambientes em que se convive com assédio moral no trabalho.

Na parte qualitativa, momento em que foi viabilizado o aprofundamento da parte quantitativa, inicialmente, os jovens trabalhadores levantaram mais aspectos positivos do que negativos no trabalho quando questionados sobre a caracterização do mesmo, englobando as categorias “processo de trabalho”, “ambiente social” e “ambiente físico”. Nesta segunda categoria, uma entrevistada (E2) entrou em contradição a respeito do clima de competição dentro da organização a que presta serviço. Assim, percebeu-se que, no decorrer das entrevistas, os aspectos negativos começaram a ser trazidos à tona. Deve-se considerar nas análises a nova organização do trabalho, na qual os jovens e todos os demais trabalhadores estão inseridos. Consoante Souza (2017) e Nunes e Tolfo (2015), o cenário atual abarca configurações mais flexíveis no trabalho ao passo que diversas forças, como a globalização, redução, terceirização, substituição de empregados permanentes por temporários e ainda trabalho em

tempo parcial, afetaram a manutenção dos postos de trabalho e conseqüentemente o clima de competição não apenas externo, mas interno entre as pessoas nas organizações.

Outro exemplo que pode ser citado é o questionamento específico sobre aspectos físicos do trabalho em que os jovens demonstraram satisfação nas categorias levantadas de “infraestrutura” predial, os “móveis” e “equipamentos”, mas também citaram aspectos não físicos como formas de poder e controle que os chefes exercem sobre os funcionários. Estudos como os de Mota (1990) e Pagés (1993) já abordavam como as mediações feitas pelas organizações, considerando o poder que delas emana, afetam a vida dos trabalhadores. Estudos mais recentes comprovam como o poder e suas formas de controle perpetuam na agenda de pesquisa no campo da Administração (PAIVA; CASALECHI, 2009; MIRANDA; MAFRA; CAPELLE, 2012; VASCONCELOS, 2017).

Os resultados dos questionários ao verificar as “condições de trabalho” foram, em sua maioria, considerados no nível de análise “mediano” quando se observa a frequência com que determinadas situações são vivenciadas pelos jovens, o que corresponde a 69,26% das respostas fornecidas por eles. Comparando-se os resultados da parte quantitativa com os qualitativos, infere-se que há uma complementaridade entre eles ao passo que os jovens entram em contradição em alguns momentos, provavelmente para manterem sua integridade psicofísica através da racionalização (PAGÉS, 1993).

Quando os jovens foram questionados sobre a comunicação entre eles e os colegas e entre eles e a chefia nas organizações, levantaram-se questões como idade, gênero, hierarquia, eventos sociais da organização e ainda aspectos de condutas abusivas em que foram expostos a intimidação e constrangimento, sinalizando uma comunicação perversa com alguns deles, a depender das experiências mencionadas como exemplos. Ainda sobre as comunicações estabelecidas nestes relacionamentos horizontais e verticais, os jovens mencionaram receber retorno sobre o seu trabalho, em geral, de forma coletiva, isto é, alguns deles têm *feedbacks* individuais, mas a maioria deles recebe um *feedback* geral, junto aos seus colegas de trabalho.

O fato de não receberem um *feedback* mais personalizado e, quando recebem, de acordo com a maioria, é uma forma de serem mais cobrados no serviço prestado, pode contribuir à associação ao nível de análise “mediano” feita por 88,14% dos respondentes do questionário

ou ainda à comunicação nem sempre gentil e respeitosa nos relacionamentos estabelecidos podem corroborar com este número. Um meio de intervir nas comunicações, dar devolutivas mais satisfatórias aos funcionários ou mesmo atuar em quaisquer conscientizações nas organizações, como é o caso do assédio moral, é pela atuação do setor de RH. À medida que o RH se envolve em questões que vão além dos usuais protocolos de um departamento de pessoal, o desenvolvimento de pessoas e o resgate de valores éticos organizacionais são possibilitados e incidem em melhores relacionamentos interpessoais (LORENTZ; LIMA; FILHO, 2011).

Remetendo às formas de relacionar que os jovens trabalhadores universitários estabelecem tanto com a chefia quanto com os seus colegas de trabalho, verificam-se tratamentos individuais mais positivos do que negativos em ambas as análises (de chefes e de colegas), apesar de terem mencionado em outros momentos das entrevistas mais relatos sobre dificuldades vividas nesses relacionamentos, conforme detalhado na apresentação dos dados. Outro questionamento que pode relacionar-se diretamente às tratativas recebidas pelos jovens nas organizações é sobre as percepções que eles têm da imagem transmitida de si mesmos no ambiente de trabalho na visão da chefia, dos colegas e deles próprios. Verificam-se incongruências para alguns desses entrevistados no que se refere às diferenças de percepções reveladas.

Conforme já observado na literatura, quando essas incongruências vêm à tona, elas podem prejudicar psicologicamente os indivíduos e afetar a identidade desses jovens, principalmente no que tange a alguma agressão psicológica, como o assédio moral, que tem um objetivo que o indivíduo perca sua identidade, ao passo que ele se anule como pessoa (GUEDES, 2008). Nos resultados dos questionários, o “tratamento individual” é considerado no nível de análise “mediano” por 89,53% dos indivíduos, e o mesmo é percebido em boa parte das vivências mencionadas pelos entrevistados; portanto, dados quantitativos e qualitativos se complementam, novamente. Neste olhar para a constituição da identidade do jovem, deve-se considerar a fase da vida em que ele está, isto é, uma transitoriedade marcada por momentos de busca por autonomia através de atitudes de experimentação (SPOSITO, 2003; PAIVA, 2012).

Finalmente, os questionamentos relacionados aos “atos contra o indivíduo” referem-se, nas entrevistas, ao sentimento de inclusão no ambiente de trabalho, tanto pelos colegas quanto pelos chefes. Relacionado aos colegas, a maior parte dos jovens trabalhadores sentem-se incluídos, mas aqueles que não se sentem e discorrem sobre os motivos que os levam a este sentimento mencionam situações de constrangimento, falta de acesso a informações suficientes para realizar seu trabalho e isolamento. Já relacionado aos chefes, os jovens também mencionaram se sentirem incluídos, mas não exatamente pelo tratamento recebido já que eles relataram certa indiferença ou mesmo isolamentos intencionais, mas por considerarem, por exemplo, que estão por dentro de informações, na opinião deles, relevantes em que poderiam não estar incluídos.

Complementarmente, os jovens foram perguntados sobre contatos que eles evitam ou situações em que eles se sentem evitados por outras pessoas, no intuito de melhor compreender como eles são atingidos negativamente quando é este o caso. Assim, verificou-se que a maioria deles já evitou contatos para dificultar ou impossibilitar situações constrangedoras. Os que mencionaram o sentimento de terem sido evitados explicam que, na verdade, eram os outros que queriam isolá-los. Os dados quantitativos também comprovaram atos contra os indivíduos, ao passo que 89,86% dos respondentes consideraram o nível de frequência “mediano” aos tipos de situações sinalizadas no questionário. O cruzamento dos dados quantitativos e qualitativos revela que as atitudes hostis para com os jovens parecem acontecer no ambiente de trabalho, o que contribui para a deterioração dos relacionamentos interpessoais e, possivelmente, dos resultados da empresa (HIRIGOYEN, 2011).

Verificadas as características sobre as condições gerais de trabalho e detectadas possíveis situações de assédio moral, tanto nas análises quantitativas quanto nas qualitativas, parte-se para a análise dos **tipos de assédio moral** que parecem ter sido vivenciados por alguns jovens trabalhadores, participantes desta pesquisa. Os resultados quantitativos mostraram, em sua maioria, certa frequência de situações que envolvessem todos os tipos de assédio moral no trabalho, representados, principalmente, pelo nível de análise “às vezes/ normalmente”. Seguem-se as variáveis (tipos de assédio) e as porcentagens dos respondentes: assédio moral horizontal (86,39%), vertical descendente (87,07%), misto (87,76%), vertical ascendente (85,32%), estratégico (88,78%) e coletivo (94,56%). Ressalta-se que, além de terem sido

verificadas todas as formas de assédio apresentadas na literatura, as situações que mais se destacaram no nível de análise intermediário foram do assédio moral coletivo.

Para a identificação dos tipos de assédio moral no trabalho dos entrevistados, primeiramente, questionou-se o significado do termo para eles, verificando-se congruência das falas aos conceitos adotados para fins desta pesquisa, por exemplo, da autora Hirigoyen (2005) que associa o assédio a quaisquer condutas abusivas que acarretem danos à personalidade e à integridade física e psíquica de um indivíduo ao ponto de colocar em perigo o seu trabalho, ao longo do tempo.

Perguntou-se, também, acerca de exemplos de assédio moral, e a maior parte das respostas destacou a categoria de “condutas abusivas” no ambiente de trabalho. Primordialmente, os jovens trabalhadores entrevistados também foram questionados sobre suas vivências em relação a este fenômeno, e sete deles descreveram situações que indicam assédio moral, apesar de um deles não considerar ter vivido isso. Esta inferência de possíveis sete casos de assédio foi verificada a partir da associação dos casos com o conceito de assédio moral de Hirigoyen (2005), que rege este estudo, com o tempo de duração (variações de 2 meses a 3 anos) dos casos e os elementos constitutivos do assédio moral, ou seja: conduta abusiva do assediador, natureza psicológica da conduta, continuidade da conduta no tempo e finalidade de exclusão do assediado (RAMOS, 2013). Segundo os estudos deste autor e de Oletto (2016), por exemplo, todos esses elementos devem ser identificados para que determinada situação se configure como assédio moral. Desta forma, três tipos de assédio moral foram observados nas situações descritas pelos jovens trabalhadores universitários: assédio moral vertical descendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto.

Para melhores compreensões dos casos de assédio, questionou-se ainda os motivos que os jovens atribuem para que os agressores morais tenham tido atitudes perversas com eles. As respostas obtidas foram diversificadas, por exemplo: obter maior rendimento do jovem, inveja, ciúmes, estresse, costume em assediar, não saber lidar com pessoas, naturalização do assédio. Entretanto, ainda que se pense em justificativas, ressalta-se a vulnerabilidade dos indivíduos vítimas de assédio, pois, independentemente das diferentes formas que o assédio moral se configure e o porquê dele acontecer, a vítima é submetida a acusações, insinuações, imposições de isolamento em diversos níveis, condições de trabalho insalubres, tratamentos

desiguais perversos, dentre outros (PAIXÃO *et al.*, 2013), que deixam marcas de vida, de identidade e de personalidade (NUNES; TOLFO, 2015).

Ao se compararem os dados qualitativos aos quantitativos, não se identificaram todos os tipos de assédio, tal como nos resultados quantitativos; entretanto, os três tipos observados contribuíram para a confirmação de que alguns jovens são vítimas de situações constrangedoras e humilhantes no ambiente de trabalho, acendendo um alerta para as consequências que isso pode trazer pessoalmente e profissionalmente.

Em virtude desta confirmação, analisam-se, portanto, as **consequências** que o assédio moral parece ter acarretado, agravado ou contribuído, seja para o indivíduo que sofreu assédio, para as organizações ou ainda para outras questões como, por exemplo, o porquê de uma pessoa não querer falar sobre assédio moral, diretamente, quando há indícios de ter vivenciado tal situação, como é o caso do entrevistado E12.

Em relação aos dados quantitativos, observaram-se as maiores frequências no nível de análise “mediano” em ambas as variáveis verificadas no questionário: “consequências individuais” e “consequências organizacionais”, com as respectivas porcentagens de respostas, 75,17% e 84,64%. Ao aprofundar as possíveis consequências do assédio moral na parte qualitativa, os relatos mencionados pelos entrevistados revelam preocupantes reações emocionais e físicas, sentimentos e comportamentos desses jovens trabalhadores.

Considerando os jovens que vivenciaram situações de assédio moral no trabalho, algumas das reações emocionais e físicas mencionadas por eles foram: cansaço, estresse, doenças psicológicas, como depressão e síndrome do pânico, e doenças físicas, como gastrite e dores no corpo. Verifica-se que essas reações são consequências da perversidade organizacional que refletem em sentimentos, também consequentes a essas situações, tanto profissionalmente quanto pessoalmente na vida desses jovens. Profissionalmente, houve relatos sobre medo de entrarem em outros empregos e viverem novamente as mesmas situações, desmotivação, humilhação e pessoalmente, desgaste, desconfiança, tristeza, autocobrança excessiva. Além de sentimentos, também se verificaram comportamentos de ordem profissional, segundo os jovens, quais sejam: mudança de postura e busca de compreensão sobre o trabalho (para

aceitar ou recusar uma proposta de emprego) e de ordem pessoal, como a busca pela qualidade de vida e pelo aprendizado que essas situações trazem para a vida, por exemplo.

Há ainda outros comportamentos que chamaram a atenção por serem formas de enfrentar o assédio moral no trabalho, consideradas e vividas pelos jovens trabalhadores universitários, como: desabafar, retaliar, ausentar-se do ambiente de trabalho, pedir demissão, disseminar o feminismo, comunicar às organizações de maneira formal ou informal. Em todos os casos mencionados, é possível visualizar que traz consequências individuais e organizacionais, à medida que cada pessoa descobre a melhor estratégia para lidar com situações de assédio moral e isso se reflete no seu ambiente. Todas essas consequências corroboram estudos anteriores, como o de Nunes e Tolfo (2015).

Complementarmente a essas informações, o questionamento sobre a frequência e o tempo em que o jovem trabalhador ficou exposto a um assédio moral ratifica o que Hirigoyen (2002) fala sobre não ser plausível considerar que um indivíduo há mais tempo vivenciando o assédio moral, necessariamente, irá sofrer mais do que aqueles que ficaram menos tempo, ao passo que, neste estudo, houve casos que, com dois meses de trabalho, um jovem trabalhador precisou se ausentar por motivos de saúde, iniciados por uma situação de assédio moral no trabalho. Portanto, o sofrimento, uma forma de consequência do assédio moral, parece ser mais bem compreendido quando observado de forma personalizada do que de forma generalizada.

Outro ponto relevante que está por trás das consequências sofridas pelos jovens é o compartilhamento de situações de assédio moral que, em alguns casos, implicou falta de apoio por parte da família, dos amigos, mas, principalmente, das empresas que tomaram conhecimento dos fatos e pouco ou nada fizeram. Este descaso com situações de assédio moral, observado nesta pesquisa, culmina numa dificuldade no processo de enfrentamento dessas vivências, caracterizando-se, assim, em um tipo de consequência individual e, porque não, organizacional. Consoante Silva e Nakata (2016), as consequências individuais corroboram as consequências organizacionais.

Conforme mencionado pelos jovens trabalhadores universitários, as organizações não se isentam de consequências e algumas citadas foram: imagem desgastada da empresa,

rotatividade de pessoal, reestruturação dos seus processos e perda de produtividade. Entretanto, também há jovens desacreditados em relação às consequências organizacionais, o que pode justificar, por exemplo, a vontade de não comunicar esses casos para as empresas ou setores como o RH, ouvidoria, que poderiam (ou deveriam) auxiliar quaisquer trabalhadores neste sentido (NUNES; TOLFO, 2013).

Destarte, os jovens parecem ter dificuldades de compartilhar este tipo de situação e, quando compartilham, muitas vezes, são desestimulados a falarem sobre o assédio moral como um problema, culminando um processo de naturalização e de banalização de uma forma de violência no trabalho (outra consequência individual e organizacional). Uma das consequências graves que podem ter sido agravadas pelo assédio moral e refletem na sociedade é o pensamento suicida de 9% dos jovens respondentes do questionário. Este dado implica reflexões sobre o fato dessas pessoas serem tão jovens e também por não terem desenvolvido mecanismos de defesa/enfrentamento capazes de fazer face às demandas impostas pelo assédio. Não foram verificados relatos sobre o tema nas entrevistas. Pode-se inferir que esta consequência bem como as demais supracitadas ganham proporções que confirmam o que a literatura diz sobre os problemas gerados pelo assédio moral irem além das instâncias individual e organizacional, mas para a sociedade em si (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008; RODRIGUES; FREITAS, 2014), principalmente por meio do silenciamento.

Diante disso, as seguintes considerações finais foram tecidas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do cenário exposto na introdução, propôs-se observar relações entre violências no trabalho com trabalhadores que apresentem idiosincrasias. Neste estudo, os jovens, entrantes no mercado de trabalho e alunos de graduação em Administração, têm enfrentado situações, desde as suas primeiras experiências, indicando o assédio moral em algumas relações estabelecidas no ambiente laboral.

O objetivo central desta dissertação foi analisar percepções e vivências de assédio moral no trabalho, na perspectiva de jovens trabalhadores alunos de graduação em Administração em instituições de ensino superior, localizadas na cidade de Belo Horizonte (MG). Com o propósito de aprofundar sobre as questões que envolvem o assédio com este público e viabilizar sua análise, o referencial teórico se pautou em conceitos do assédio moral no trabalho (características, significados e propensões à ocorrência do fenômeno), o que não é considerado assédio moral, tipos de assédio, consequências quando o assédio é vivenciado e, noutro tópico, uma abordagem sobre a juventude e suas peculiaridades. Além disso, realizou-se um levantamento dos estudos realizados nos últimos 11 anos para averiguar como os temas foram abordados nacionalmente. Verificou-se, desta forma, a contemporaneidade e relevância de se estudar o assédio moral com um público diferenciado, jovens trabalhadores, ao passo que, onde houver perversidade, a ocorrência de situações como o assédio moral encontra justificativas para acontecer no trabalho (CHERQUES, 2004).

A pesquisa empírica foi caracterizada como de campo, de caráter descritivo, utilizando abordagens quantitativa e qualitativa, o que configura uma triangulação metodológica. Na primeira etapa da pesquisa, o método utilizado para a coleta dos dados primários foi o questionário, respondido por 296 jovens trabalhadores universitários de 5 instituições de ensino superior da cidade de Belo Horizonte, locais estes escolhidos pela acessibilidade e aceitação de aplicação da pesquisa. Para responder o questionário, os jovens deveriam ter idade entre 15 e 29 de idade (BRASIL, 2013) e já terem tido alguma experiência de trabalho. A análise desses primeiros dados foi realizada no molde estatístico univariado, com auxílio de planilha eletrônica (*Microsoft Excel*). Na segunda etapa da coleta de dados, foram realizadas 13 entrevistas com os alunos que haviam se disponibilizado a conceder estas informações na

etapa da aplicação dos questionários; esses dados foram submetidos à técnica de análise de conteúdo. Após a apresentação dos dados sociodemográficos e profissionais dos jovens abordados em cada fase da pesquisa, procederam-se às análises estatísticas univariadas e de conteúdo das categorias relativas ao assédio moral no trabalho, com vistas a responder os objetivos traçados para este estudo.

Para responder ao primeiro objetivo específico, tomou-se por base Ramos (2013) que considera os elementos constitutivos do assédio moral **as condutas abusivas, a natureza psicológica da conduta, a continuidade da conduta no tempo e a finalidade de exclusão da vítima**. Na parte quantitativa, o primeiro bloco de perguntas sobre as características do ambiente de trabalho que podem levar ao assédio abordou questões sobre condição do trabalho, comunicação, tratamento individual e atos contra o indivíduo. No segundo bloco de perguntas, tentou-se identificar os possíveis tipos de assédio moral no trabalho, caso os jovens tivessem vivido o que estava nas proposições. Através dos resultados, observaram-se elementos do assédio de acordo com a frequência respondida das situações postas aos jovens. Na parte qualitativa, à medida que alguns dos jovens iam relatando situações que, de fato, indicavam assédio moral, os quatro elementos mencionados por Ramos (2013) foram verificados, e, deste modo, conclui-se que a constituição do assédio moral para o público pesquisado corrobora a literatura acessada, além de advertirem sobre a violência moral no ambiente de trabalho.

Em relação ao segundo objetivo específico, pretendeu-se identificar as atitudes hostis peculiares ao assédio moral, segundo jovens trabalhadores abordados, tomando como apoio as descrições dessas atitudes feitas por Hirigoyen (2011). Do mesmo modo que o primeiro objetivo específico, foi necessário analisar os blocos de características e de tipos de assédio para verificar atitudes hostis presentes nas relações de trabalho. Qualitativamente, a partir dos relatos dos jovens, verificou-se que as quatro delimitações mencionadas por Hirigoyen (2011) foram detectadas ao longo das entrevistas, quais sejam: **(1) deterioração proposital das condições de trabalho, (2) isolamento e recusa de comunicação, (3) atentado contra a dignidade e (4) violência verbal, física e sexual**. Em resumo, foram observadas as respectivas atitudes hostis e os entrevistados que falaram sobre as mesmas: **(1)** Não são transmitidas todas as informações úteis para a realização de tarefas (E11); criticam o trabalho de forma injusta ou exagerada (E4); atribuem tarefas inferiores às suas competências (E8);

causam danos em seu local de trabalho (E12); **(2)** Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima (E8, E9); ignoram sua presença (E8, E9); **(3)** Utilizam insinuações desdenhosas para qualificar a vítima (E4); desacreditam a vítima diante de colegas, superiores ou subordinados (E4, E11); espalham rumores a seu respeito (E12); criticam sua vida privada (E8); implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas (E8); **(4)** Falam aos gritos com a vítima (E4); assediam ou agridem sexualmente (E1).

O terceiro objetivo específico visou descrever as direções de assédio moral, percebidas pelos jovens trabalhadores abordados. Os resultados dos questionários indicaram frequências de situações de assédio moral com todos os tipos abordados no referencial teórico, são eles: assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal, assédio moral misto, assédio moral estratégico e assédio moral coletivo. Já nas entrevistas, a análise de conteúdo revelou que os jovens sofreram três tipos: assédio moral vertical descendente, assédio moral horizontal e assédio moral misto. Após esta análise que envolve o retorno dos questionários, os relatos das entrevistas e os conceitos que tipificam o assédio moral, foi possível inferir que sete dos 13 entrevistados vivenciaram assédio moral no trabalho, uma informação preocupante dado que os jovens ainda estão iniciando sua carreira e já foram expostos a uma forma de violência, conforme já evidenciado em estudos como Tucker & Loughlin (2006) e Paiva *et al* (2013).

Ao passo que foram identificadas situações de assédio moral com os jovens trabalhadores universitários abordados neste estudo, objetivou-se descrever as consequências do assédio moral vivenciado. Este objetivo pode ser verificado no último bloco de perguntas do questionário em que havia asserções sobre a condição física e emocional e sobre o trabalho, visando identificar as consequências individuais e organizacionais, e da mesma forma questionou-se sobre isso nas entrevistas. Assim, foram reveladas pelos jovens vivências de cansaço, estresse, doenças psicológicas, como depressão e síndrome do pânico e doenças físicas, como gastrite e dores no corpo (consequências pessoais). Além disso, alguns jovens mencionaram sentir medo de entrar em outros empregos, desmotivação ao trabalho, humilhação, desgaste, desconfiança, tristeza, autocobrança excessiva (consequências pessoais). Para as organizações, foram observados: imagem desgastada da empresa, rotatividade de pessoal, reestruturação dos seus processos e perda de produtividade; entretanto, alguns jovens são desacreditados sobre a empresa sofrer alguma consequência,

segundo eles, pelo processo de banalização ou naturalização do assédio moral no ambiente de trabalho, típico da nova organização do trabalho (NUNES; TOLFO, 2015; SOUZA, 2017).

Por fim, o último objetivo pretendeu identificar estratégias utilizadas para lidar com o assédio moral, segundo os jovens trabalhadores. Verificou-se que os jovens consideram desabafar com amigos e família, retaliar a e na organização, ausentar-se do ambiente de trabalho, pedir demissão para “se ver livre de um problema”, disseminar o feminismo para contribuir ao extermínio ou diminuição da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, comunicar às organizações - de maneira formal ou informal - situações de assédio moral, respondendo, assim, ao sexto e último objetivo específico. Conforme estudos de Dejours (2006) e Bacchi, Pinheiro e Pinto (2012), situações estressoras, como é o caso do assédio moral, desestruturam o emocional humano, mas sobre o indivíduo que se sente apoiado ou fortalecido e reúne meios que o habilitam a enfrentar situações adversas, por exemplo, o apoio social e organizacional, pode-se dizer que ele adquire um caráter propulsor que o impele para a superação. Entretanto, nesta pesquisa, observou-se que as estratégias de enfrentamento ao assédio moral não correspondem a uma libertação, mas a uma fuga do indivíduo perante as situações perversas no trabalho.

Com vistas a responder o objetivo geral da pesquisa, ou seja, analisar percepções e vivências de assédio moral no trabalho, na perspectiva de jovens trabalhadores alunos de graduação em Administração em instituições de ensino superior, localizadas na cidade de Belo Horizonte (MG), pelo qual este estudo se justifica, pode-se afirmar que tal objetivo foi alcançado. A complementação entre os dados advindos dos questionários e daqueles provenientes das entrevistas permitiu constatar o assédio moral no trabalho com jovens trabalhadores, na percepção deles mesmos. Ao fim e ao cabo, situações constrangedoras foram detectadas e há de se aprofundar em meios de se conscientizar pessoas, organizações e sociedade sobre o assédio moral. A esse respeito, os jovens que foram entrevistados sugeriram ideias de combater o assédio moral, por exemplo, através de “disque denúncia” anônimo na empresa, diálogo e maior atuação do RH neste sentido, mas os dados não são conclusivos e ensejam novas pesquisas.

Uma das contribuições pragmáticas deste estudo é perceber que os jovens trabalhadores estudantes, de hoje, são os futuros administradores de amanhã, isto é, são indivíduos que

lidarão com pessoas e organizações através da sua profissão. Nesta pesquisa, visualizou-se que o assédio moral faz parte da realidade de alguns deles e, portanto, cabe reflexão se a naturalização deste fenômeno lhes é estimulada e como eles agirão futuramente ao se depararem com essas questões no seu trabalho, sendo eles gestores ou não. Assim, para os jovens, cabe repensar posturas sobre o tipo de profissionais que eles querem ser. Verificam-se também impactos para as instituições de ensino onde ocorreu a pesquisa, no sentido da possibilidade de questões sobre a violência no trabalho serem abordadas em disciplinas ou se se trata de um assunto que apenas se ouve falar e nada é, de fato, discutido e aprofundado. Para as organizações, as contribuições vêm como um alerta sobre como tratar o tema e as ações em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho, ao passo que situações perversas estão acontecendo com pessoas jovens, desde as suas primeiras experiências laborais e, portanto, vale refletir se do modo como elas agem, hoje, estimula-se ou não a reprodução do assédio moral.

Em relação a contribuições acadêmicas, o assédio moral no trabalho ainda é um tema pouco debatido, com uma agenda de estudos recente, tendo iniciada nos anos de 1980 pelos estudos de Leymann. Logo, aprofundar o tema em suas variadas formas e com públicos peculiares, como é o caso dos jovens trabalhadores universitários, contribui para a continuidade de discussões contemporâneas à Administração, especificamente, à área de Recursos Humanos. Outra contribuição é a pesquisa ter sido realizada a partir de um novo instrumento elaborado por Oleto, Guimarães, Paiva e Pereira (no prelo), que visou adequar-se a descobertas sobre o assédio moral, por meio das proposições de frequência de tais situações no ambiente de trabalho. Além disso, a triangulação metodológica traz contribuições acadêmicas à medida que permitiu observar um cenário mais amplo (parte quantitativa) e, a partir dele, questões em profundidade (parte qualitativa).

Mesmo diante das contribuições teóricas e empíricas deste estudo, é importante mencionar algumas dificuldades nele verificadas, quais sejam:

- a) Dificuldade de acesso aos respondentes (dado que os questionários foram aplicados *in loco* e demandava a autorização não apenas das faculdades/universidades, mas também de professores abrirem espaço em sala de aula para a aplicação dos mesmos) e aos entrevistados (pois foram enviados *e-mails*, realizadas ligações e envios de mensagens via

- aplicativo e obteve-se retorno e comparecimento nas entrevistas de apenas 13 jovens trabalhadores);
- b) Do acesso a 345 jovens nos questionários, 296 questionários foram validados e os demais invalidados; isso se justifica pelas devoluções em branco e respostas parciais ou incompletas verificadas;
 - c) Dificuldade para conseguir participação das instituições de ensino superior, dado que o assédio moral é um tema tabu e as organizações parecem ter receio de possíveis exposições de problemas desta nuance.

Das limitações para o estudo, não foi possível o acesso a todas as instituições de ensino superior da cidade de Belo Horizonte que oferecem o curso de Administração, por motivos dos contatos e aceitações serem por questões de acessibilidade. Esta limitação recai em outra, já que este estudo teve uma amostra não probabilística, o que não permite generalizações para todos os estudantes de Administração. Outra limitação foi o acesso aos professores que contribuíram para a pesquisa, pois nem todos se disponibilizaram a ceder um momento durante suas aulas para a aplicação dos questionários; o principal motivo alegado foi de perda de tempo na exposição da matéria que estavam lecionando no momento.

Diante disso, sugere-se a validação do instrumento utilizado na pesquisa e a aplicação do mesmo em uma amostra maior do público abordado, à medida que isso for possibilitado. Além disso, sugerem-se estudos sobre enfrentamento, especificamente sobre retaliação (citada pelos jovens trabalhadores deste estudo), dado que existem estudos como os de Franco e Nilles, (2016) e Paiva, Fujihara e Reis (2016) que falam sobre retaliação com jovens trabalhadores, mas não atrelados ao assédio moral. Outra sugestão que se propõe é o estudo de assédio e prazer e sofrimento de jovens trabalhadores, não verificado nacionalmente, mas identificada a necessidade ou possibilidade no presente estudo. Além disso, sugere-se aprofundamento nas formas de atuação do setor de RH como interventor no assédio moral no trabalho. Por fim, sugere-se um estudo sobre assédio moral e identidade de jovens no trabalho, visto que um dos objetivos do assédio é deteriorar a identidade de um indivíduo, conforme perpassado nesta dissertação.

Assim sendo, as contribuições desse estudo atendem a avanços na desmistificação de um tema que merece relevância nos estudos na área de Gestão de Pessoas e Comportamento Humano

nas Organizações, o assédio moral, lançando luzes sobre facetas a uma categoria de profissionais entrantes no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, H. W. Espaços de juventude. In: FREITAS, M.V. de; PAPA, F. de C. (Org.). **Políticas públicas juventude em pauta**. 2.ed. São Paulo: Cortez, 2008. p. 219-228.
- ABBAGNANO, N. **Dicionário de Filosofia**. 2011. Disponível em: <http://charlezine.com.br/wp-content/uploads/2011/11/Dicionario-de-Filosofia-Nicola-.pdf>. Acesso em: 02 de novembro de 2016.
- AGÊNCIA BRASIL. Brasileiro teve rendimento domiciliar per capita de R\$ 1.226,00 no ano passado. 2016. **Agência Brasil**. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-02/ibge-rendimento-domiciliar-capita-do-brasileiro-em-2016-foi-r-1226-mil>. Acesso em: dezembro de 2017.
- 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.
- ALMEIDA, D. R.; LAGEMANN, L.; ARAUJO, S. V. Assédio moral na percepção de professores de cursos de administração: um estudo exploratório. In: EnGPR, 1, 2007, Natal/RN. **Anais...** Natal: EnGPR, 2007.
- ANDRADE, J. M.; TITO, F. R. C. Estruturação intersubjetiva do assédio moral: um estudo do contexto das organizações bancárias. **Organizações em Contexto**. v. 8, n. 15, p. 1-20, 2012.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
- _____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12ª ed. São Paulo: Cortez, 2007.
- ALKIMIN, M. A. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2013.
- ÁVILA, R. P. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. 158p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Caxias do Sul, 2008.
- BACCHI, G. A.; PINHEIRO, D. R. C. Entre o tripalium e a resiliência: um estudo sobre a correlação entre o assédio moral no trabalho e a resiliência. In: EnGPR, 3, 2011, João Pessoa/PB. **Anais...** João Pessoa: EnGPR, 2011.
- BACCHI, G. A.; PINHEIRO, D. R. C.; PINTO, F. R. Assédio moral e resiliência no local de trabalho. **Rev. Ciênc. Admin.** v. 8, n. 1, p. 301-330, 2012.
- BAJOIT, G.; FRANSSSEN, A. O Trabalho, Busca de Sentido. Trad. Denice Bárbara Catani. **Revista Brasileira de Educação**, n. 5-6, p. 76-95, mai./dez. 1997.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

_____. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

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

_____. **Assédio moral**: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese de Doutorado, não publicada, em Psicologia Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BARROS, A. N.; ANDRADE, C. R. Assédio moral e a violência inata: contribuições freudianas nos estudos organizacionais. In: EnANPAD, 34, 2010, Rio de Janeiro/RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2010.

BENEVIDES, S. D. *et al.* Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório no município de Fortaleza – Ceará. **Rev. Adm. UFSM**, v.5, n. 2, p. 373-385, 2012.

BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho**: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. 2007. 230f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2007.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 1996: Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. 1996. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm. Acesso em: dezembro de 2017.

BRASIL. **Decreto nº 5.598, de 2005: Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências**. 2005. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 12 de janeiro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 2000: Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943**. 2000. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 12 de janeiro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 12.852, de 2013: institui o Estatuto da Juventude**. 2013. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12852.htm. Acesso em: 12 de junho de 2017.

CALLIGARIS, C. **A adolescência**. São Paulo: Publifolha, 2000.

CAMARANO, A. M. (org.). **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?** Rio Janeiro: IPEA, 2006. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5504. Acesso em: 12 de janeiro de 2017.

CAMPOS, V. **Assédio Moral**. 2012. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral>. Acesso em: 02 de novembro de 2016.

CARDOSO, J. E.; SANTOS, J. N. Práticas de espiritualidade: um caminho para o bem-estar de Jovens trabalhadores. **Reuna**, v. 22, n. 2, p. 24-43, abr. – jun., 2017.

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. In: EnANPAD, 34, 2010, Rio de Janeiro/RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2010.

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. **Cad. EBAPE.BR**, v. 11, n.1., p. 165-180, 2013.

CASTRO, M. A. R. *et al.* Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho. In: EnANPAD, 41, 2017, São Paulo/SP. **Anais...** São Paulo: EnANPAD, 2017.

CHERQUES, Hermano Roberto. **Sobreviver ao Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

CNS - Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510**, de 07 de Abril de 2016. Brasília, 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em 04 de Janeiro de 2017.

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.

CORREA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. “Administrar é criar Conflitos”: o Assédio Moral degradando as Relações de Trabalho no Poder Judiciário. In: EnANPAD, 28, 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2004.

CORREA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **RAE**, v. 47, n.1. 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1998.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FVG, 2006.

DRUCK, G.; FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

EINARSEN, S; SKOGSTAD, A. Bullying at work. Epidemiological findings in public and private organizations. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5, 185-210, 1996.

EMMENDOERFER, M. L.; TOLFO, S. R.; NUNES, T. S. **Assédio Moral em Organizações Públicas e a (Re)ação dos Sindicatos**. Editora CRV, Curitiba, 2015.

- FARIAS, R. P. Assédio moral e a empresa. **Rev. Econ. e Adm.** v. 9, n. 17, p. 104-110, 2008.
- FAVORETO, R. L. *et al.* Assédio moral no trabalho: uma análise interdisciplinar. In: EnGPR, 1, 2007, Natal/RN. **Anais...** Natal: EnGPR, 2007.
- FLATCH, L. Comportamentos antiéticos nas organizações: relatos ligados a inveja, mentira, fofocas e assédio moral. In: EnANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro/RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007.
- FLICK, U. **Desenho da pesquisa qualitativa.** Porto Alegre: Artmed, 2009.
- FRANCO, D. S. **Justiça organizacional e comportamentos retaliatórios:** um estudo com jovens trabalhadores. 2016. 124p. Dissertação (Mestrado em Administração) – CEPEAD, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 17 de fevereiro de 2016.
- FRANCO, D. S.; MAGALHÃES, A. F. A percepção de jovens trabalhadores sobre a inclusão de minorias sociais nas organizações de trabalho em Belo Horizonte: uma análise crítica. In: EnANPAD, 39, 2015, Belo Horizonte/MG. **Anais...** Belo Horizonte: EnANPAD, 2015.
- FRANCO, D. S.; NILLES, D. S. O. Atitudes retaliatórias de jovens trabalhadores: reflexões de uma análise qualitativa. In: EnANPAD, 40, 2016, Costa do Sauípe/BA. **Anais...** Costa do Sauípe: EnANPAD, 2016.
- FREITAS, H.; *et a.* O método de pesquisa survey. **Revista de Administração**, v. 35, n. 3, p. 105-112, jul/set, 2000.
- FREITAS, M. E. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun, 2001.
- _____. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE-eletrônica**, São Paulo, janeiro-junho 2007.
- FREITAS, M. E; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, mai/jun, 1995.
- GONÇALVES, W. J. Danos na relação de emprego e o reflexo no capital humano. **Rev.Econ. e Adm.** v. 9, n. 17, p. 94-103, 2008.
- GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.
- _____. **Terror psicológico no trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTR, 2008.
- GUERRA, D. S.; BACCHI, G. A.; PINTO, F. R. Entre o tripalium e o sofrimento: uma nova proposta para a mensuração da percepção de assédio moral. In: EnGPR, 3, 2011, João Pessoa/PB. **Anais...** João Pessoa: EnGPR, 2011.

GUIA DO ESTUDANTE. Administração é o curso superior mais procurado do Brasil. Guia do Estudante 2017. **Revista Abril (online)**. Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/universidades/administracao-e-o-curso-superior-mais-procurado-do-brasil/>. Acesso em: dezembro de 2017.

GUIMARÃES, C. A.; CANÇADO, V. L. Desvelando consequências do assédio moral: a voz do assediado. In: EnGPR, 4, 2013, Brasília/DF. **Anais...** Brasília: EnGPR, 2013.

GUIMARÃES, C. A.; CANÇADO, V. L.; LIMA, R. J. C. Assédio moral no trabalho e suas consequências: estudo de caso em instituição federal de ensino superior. **Rev. Adm.**, v. 51, n. 2, p. 151-164, 2016.

GRZYBOVSKI, D.; MOZZATO, A. R.; PEREIRA, A. S. **Assédio moral no trabalho: múltiplos olhares**. Passo Fundo: IMED Editora, 2010.

GUIMARÃES, C. A.; CANÇADO, V. L. Desvelando consequências do assédio moral: a voz do assediado. In: EnGPR, 4, 2013, Brasília/DF. **Anais... Brasília**: EnGPR, 2013.

HEINZMANN, L. M.; VALADÃO JÚNIOR, V. M. Assédio moral: análise da (quase) maioria de um tema por meio da bibliometria. In: EnEO, 9, 2016, Belo Horizonte/MG. **Anais... Belo Horizonte**: EnEO, 2016.

HELOANI, R. Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, Jan./Jun. 2004.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

_____. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

_____. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

_____. **Abuso de fraqueza e outras manipulações**. Tradução de Clóvis Marques. 1. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

JÚNIOR, V. M. V.; MENDONÇA, J. M. B. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades/Workplace harassment: tearing opportunities to pieces. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, n. 1, p. 19, 2015.

INEP. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira**. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/censo-da-educacao-superior>. Acesso em: setembro 2017.

IBGE. **Índice Brasileiro de Geografia e Estatística**. Síntese de Indicadores Sociais, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/emprego/lang--pt/index.htm>. Acesso em: novembro de 2017.

JULIÃO, E.; SANTOS, J. N.; PAIVA, K. C. M. Relações entre práticas de espiritualidade e valores organizacionais sob a percepção de jovens trabalhadores brasileiros. **Rev. Ciênc. Admin.** v. 23, n. 2, p. 351-366, mai./ago., 2017.

KUNZE, F.; BOEHM, S. A. Research on Age Diversity in the Workforce: Current Trends and Future Research Directions. In: FIELD, J.; BURKE, R. J.; COOPER, C. L. **The Sage handbook of aging, work and society**. Sage, 2013.

LAGE, M. L. C.; EMMENDOERFER, M. L. Congruências e peculiaridades da produção científica em Administração sobre assédio moral nas organizações: perspectivas para a gestão pública. In: EnAPG, 2010, Vitória/ES. **Anais...** Vitória: EnAPG, 2010.

LAKATOS, E. M., MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 5. ed, 2003.

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

_____. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

LIMA, B. A. A. C. *et al.* Reflexões sobre assédio moral: um estudo à luz da organização pessoense com maior incidência em ações trabalhistas entre 2008 e 2012. **Rev. Gestão e Tecnologia**, v. 14, n.1, p. 199-222, 2014.

LORENTZ, C. N.; LIMA, L. C.; DEL MAESTRO FILHO, A. Assédio moral: reflexões sobre seus impactos nas organizações, no papel e na responsabilidade dos profissionais de recursos humanos. In: EnANPAD, 35, 2011, Rio de Janeiro/RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011.

LOUGHLIN, C.; LANG, C. Young workers. In: BARLING, J.; KELLOWAY E. K.; FRONE M. R. (Eds.). **Handbook of Work Stress**. Thousand Oaks: Sage, p. 405-430. 2005.

LUCAS, M. G.; ROMANO, R. Assédio moral nas relações de trabalho: implicações psicológicas. **RECAPE.**, v. 5, n. 3, p. 392-401, 2015.

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

MACIEL, R. H. *et al.* Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicologia & Sociedade**; Recife, 19 (2): 117-128, 2007.

MACIEL, H. W. P.; HELAL, D. H. “Detalhes de sua incompetência não me interessam”: o assédio moral no filme o diabo veste prada. **REAd**, v. 23, n. especial, p. 412-427, 2017.

MARCONDES, A. L. N.; DIAS, R. Características do *bullying* como um tipo de assédio moral nas organizações. **RPCA**. v. 5, n. 1, p. 80-87, 2011.

MARGULLIS, M.; URRESTI, M. La juventud es más que una palabra. In M. Margullis (Ed.). **La juventud es más que una palabra: Ensaio sobre cultura y juventude**. Buenos Aires: Biblos, p. 13-30. 2008.

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. In: EnANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro/RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007.

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**, vol. 9, p. 11-34, 2008.

MARTINS, V. F. O papel da cultura organizacional “milícia de bravos” na ocorrência do assédio moral – um estudo na Polícia Militar da Bahia. In: EnGPR, 1, 2007, Natal/RN. **Anais...** Natal: EnGPR, 2007.

MEDEIROS, C. R. O.; JUNIOR, V. M. V.; POSSAS, M. C. “Quem mais veste Prada?” Psicopatas corporativos e assédio moral no trabalho. **Rev. ADM. MADE**, v. 19, n. 1, p. 102-122, 2015.

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.

MELO, N. D. Assédio moral: individual e coletivo. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 54, 2008.

MENDONÇA, J. M. B.; SANTOS, M. A. F.; PAULA, K. M. Assédio moral no trabalho: pesquisas internacionais, produção nacional e lacunas para estudos. In: EnANPAD, 39, 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2015.

MICHAELIS. **Moderno Dicionário online da Língua Portuguesa**. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=Gp7M>. Acesso em: 02 de novembro de 2016.

MINAYO-GOMEZ, C.; MEIRELLES, Z. V. Crianças e Adolescentes Trabalhadores: um compromisso para a Saúde Coletiva. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 13, suppl. 2; p. 135-140, 1997.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em:

<[http://www.sintrajud.org.br/userfiles/cartilha_artigos_fundacentro\(1\).pdf](http://www.sintrajud.org.br/userfiles/cartilha_artigos_fundacentro(1).pdf)>. Acesso: 06 de novembro de 2016.

MIRANDA, A.R.A.; MAFRA, F.L.N.; CAPELLE, M.C.A. Relações de gênero e poder: um estudo com professoras-gerentes em uma universidade pública. **RAD**, v. 14, n. 3, p. 110-136, 2012.

MOTTA, F. C. P. **Organização e poder** – Empresa, Estado e Escola. São Paulo: Atlas, 1990.

MOURA, M. A. **Assédio moral**. 2012. Disponível em: <<http://www.mobbing.nu>>. Acesso em: 06 de novembro de 2016.

NASCIMENTO, S. A. C. M. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, ago. 2004.

NASCIMENTO, A. M. O.; SILVA, S. P. S. Assédio moral x clima organizacional: impacto na produtividade organizacional. **RAD**, v. 14, n. 1, p. 108-121, 2012.

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. 144-151, 2013.

_____. A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 4, n. 2, p. 90-113, 2013.

_____. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. **Rev. 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. **Organizações em Contexto**, v. 9, n. 18, p. 25-61, 2013.

_____. Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. **ReCaPe**, v. 4, n. 2, p. 166-176, 2014.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Relatório: Trabalho Decente e Juventude no Brasil**, 2009. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/youth_employment/pub/trabalho_decente_juventude_brasil_252.pdf. Acesso em: 26 de janeiro de 2017.

OLETO, A. F.; GUIMARÃES, L. R.; PAIVA, K. C. M.; PEREIRA, J. R. **Questionário sobre assédio moral em organizações**. (no prelo)

OLETO, A. F.; SILVA, A. G. C.; PAIVA, K. C. M. Assédio moral e pessoas com deficiência: um estudo de processos do tribunal superior do trabalho ou encontros entre a diversidade e o abuso. In: EnANPAD, 40, 2016, Costa do Sauípe/BA. **Anais...** Costa do Sauípe: EnANPAD, 2016.

OLETO, A. F. **Assédio moral: um estudo com jovens trabalhadores**. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) – CEPEAD, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 17 de fevereiro de 2016.

OLIVIER, M.; BEHR, S. C. F.; FREIRE, P. I. R. C. S. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do tribunal regional do trabalho do Espírito Santo. **REGE**. v. 8, n. 1, p. 75-92, 2011.

OLIVEIRA, R. C. **A constituição de si e a significação do mundo: uma análise sociológica sobre jovens trabalhadores**. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, 2006.

OLIVEIRA, S. R. Ponto de Partida: a juventude e o ingresso no mercado de trabalho. In: FERRAZ, D. L. S.; OLTRAMARI, A. P.; PONCHIROLLI, O. (Orgs.). **Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: Atlas, p. 89-112. 2011.

OMS - Organización Mundial de la Salud. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Ginebra, 2004.

ONU – Organização das Nações Unidas. **OIT (2016): Entrada dos jovens no mercado de trabalho é fortemente marcada por desigualdades sociais**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/oit-entrada-dos-jovens-no-mercado-de-trabalho-e-fortemente-marcada-por-desigualdades-sociais/>. Acesso em: 12 de janeiro de 2017.

PADILHA, A. C. M.; PICHLER, N. A.; FAGUNDES, P. M. Novos tempos, novos desafios, causas e consequências do assédio moral nas organizações contemporâneas. In: PICHLER, N. A.; PADILHA, A. C. M.; ROCHA, J. M. (Orgs.). **Ética, negócios & pessoas**. Jaguarão: Editora Unipampa, 2011.

PAIVA, K. C. M.; CASALECHI, T. T. Relações de Poder, Assédio Moral e *Burnout*: um estudo em uma escola particular. In: EnANPAD, 33, 2009, São Paulo/SP. **Anais...** São Paulo: EnANPAD, 2009.

PAIVA, K. C. M. *et al.* Estresse ocupacional e *burnout* de jovens trabalhadores. In: EnANPAD, 37, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

_____. Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. **Tourism & Management Studies**, v. 9, n. 2, 2013.

_____. Qualidade de vida no trabalho: um estudo longitudinal com jovens trabalhadores. In: CBEO, 3, 2015, Vitória. **Anais...** Vitória: CBEO, 2015.

PAIVA, K. C. M.; FUJIHARA, R. K.; REIS, J. F. Valores Organizacionais, Valores do Trabalho e Atitudes Retaliatórias: um estudo com jovens aprendizes em uma empresa pública de âmbito nacional. In: EnAPG, 7, 2016, São Paulo/SP. **Anais...** São Paulo: EnAPG, 2016.

PAIVA, K. C. M. Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo com jovens trabalhadores. In: XXXVI EnANPAD, 2012, Rio de Janeiro/RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2012.

PAIXÃO, R. B.; MELO, D. R. A.; SILVA, J. C. S. Assédio moral na relação aluno-professor: uma análise a partir do discurso coletivo de professores universitários. In: EnANPAD, 35, 2011, Rio de Janeiro/RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011.

PAIXÃO, R. B. *et al.* Por que ocorre? Como lidar? Uma análise do assédio moral de alunos para com professores. In: EnGPR, 3, 2011, João Pessoa/PB. **Anais...** João Pessoa: EnGPR, 2011.

PAIXÃO, R. B. *et al.* Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral. **R. Adm.**, v. 48, n. 3, p. 516-529, 2013.

PAIXÃO, R. B. *et al.* O constructo assédio moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários. **REGE**, v. 21, n. 3, p. 415-432, 2014.

PAGÉS, M., et al. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1993.

PARREIRA, A. Assédio moral: um manual de sobrevivência (2a ed.). Campinas: Russell Editores, 2010.

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

RAMOS, A. C. P. P. Assédio Moral no ambiente laboral. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 112, maio 2013. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13359&revista_caderno=25>. Acesso em: outubro de 2016.

RIBEIRO, D. A.; LAGEMANN, L.; ARAÚJO, S. V. Assédio moral nos cursos de administração: entendendo suas motivações. In: EnEPQ, 1, 2007, Recife/PE. **Anais...** Recife: EnEPQ, 2007.

RIOS, J.E. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: um estudo longitudinal com jovens trabalhadores. In: CBEO, 3, 2015, Vitória/ES. **Anais...** Vitória: CBEO, 2015.

ROCHA, M. S.; PAIVA, K. C. M. Relações fronteiriças entre as dimensões do comprometimento organizacional: contribuições de um estudo com jovens trabalhadores. In: EnANPAD, 40, 2016, Costa do Sauípe/BA. **Anais...** Costa do Sauípe: EnANPAD, 2016.

ROCHA, M. S.; COSTA, W. M. P. Comprometimento Organizacional e Percepções Temporais: Um estudo sobre Jovens Trabalhadores. In: EnANPAD, 41, 2017, São Paulo/SP. **Anais...** São Paulo: EnANPAD, 2017.

RODRIGUES, M.; FREITAS, M. E. Assédio Moral na Academia: Um estudo sobre as condições que favorecem sua ocorrência. In: EnANPAD, 37, 2013, Rio de Janeiro/RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011.

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

RODRIGUES, M.; AALTONEN, A. A reação ao assédio moral no ambiente de trabalho. **RECAPE**, v. 3, n. 1, Jan/Fev/Mar/Abr, 2013.

RUF – **Ranking Universitário da Folha**. Disponível em: <http://ruf.folha.uol.com.br/2017/ranking-de-cursos/administracao-de-empresas/>. Acesso em: 06 dez. 2017.

SANCHES, P. L. B.; MOTA, J. C. V.; COSTA, M. S. Tensão nas relações de trabalho: como o assédio moral afeta o cotidiano bancário. In: EnANPAD, 35, 2011, Rio de Janeiro/RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011.

SANTOS, A. M. Modelo comportamental da ansiedade. In: KERBAUY, R. R. (Org.). **Sobre comportamento e cognição**. Santo André: FET. v. 5, p. 189-191, 2000.

SARAIVA, L. A. S. Assédio moral: encarando o *iceberg*. In: GRZYBOVSKI, D.; MOZZATO, A. R.; PEREIRA, A. S. **Assédio moral no trabalho: múltiplos olhares**. Passo Fundo: IMED Editora, 2010.

SIANI, S. R.; OSVALDO, Y. C.; CORRÊA, D. A. Percepção de estudantes concluintes do curso de Administração sobre planejamento da Carreira: vou estudar maquiagem cinematográfica na Califórnia. **Revista Organizações em Contexto**, v. 13, n. 26, p. 1-18.

SILVA, J. L. O. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica, 2005.

SILVA, V. V.; NAKATA, L. E. Da deterioração das relações à escolha pela permanência: o assédio moral no trabalho. **RECAPE**, v. 6, n. 2, p. 206-214, 2016.

SMITH, H. C. **Psicologia do comportamento na indústria**. São Paulo: Atlas, 1972.

SPELL – **Scientific Periodicals Electronic Library**. Disponível em: www.spell.org.br. Acesso em: 18 jul. 2016.

SOUZA, M. C. Representações Metafóricas e as Relações com Perfis de Carreiras: Um Estudo com Jovens Trabalhadores. In: EnANPAD, 41, 2017, São Paulo/SP. **Anais...** São Paulo: EnANPAD, 2017.

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

STONER, J. F., & FREEMAN, E. **RE Administração**. Tradutor: A. Calado. Rio de Janeiro, 1999.

TEIXEIRA, R. F.; MUNCK, L.; REIS, M. C. Assédio moral nas organizações: percepções dos gestores de pessoas sobre danos e políticas de enfrentamento. **RGP**. v. 4, n 1, p. 30-48, 2011.

TEIXEIRA, R. F.; REIS, M. C.; SANTOS, L. M. L. Assédio moral no trabalho: um estudo sobre as práticas de prevenção e combate ao fenômeno em empresas do norte do Paraná. **Rev. Adm. UFSM**, v. 6, n.4, p. 658-671, 2013.

TODESCHINI, R. Combate ao Desemprego Juvenil no Brasil: a proposta do Ministério do Trabalho e Emprego. **Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise**. Rio de Janeiro: IPEA. n. 21, p. 21-23, 2003.

TUCKER, S.; LOUGHLIN, C. Young workers. In: E. K. Kelloway, J. Barling, & J. Hurrell (Eds.). **Handbook of Workplace Violence** (p. 417-444). Thousand Oaks: Sage, 2006.

VARTIA, M. **Workplace bullying: A study on the work environment. well-being and health**. Doctoral Dissertation. People and Work Research Reports 56. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2003.

VASAPOLLO, L. O Trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégia do capital no paradigma pós-fordista. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

VASCONCELOS, Y. L. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 821-851, out./dez., 2015.

VASCONCELOS, Y. L.; BERTINO, R. M. J. Limites do Poder Diretivo do Gestor Nas Relações de Trabalho: Uma Análise de Casos de Assédio Moral e Profissional. In: EnGPR, 6, 2017, Curitiba/PR. **Anais...** Curitiba: EnGPR, 2017.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 12ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Métodos de Coleta de Dados no Campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

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.

VINHAS, V. Q.; HILAL, A. V. G. Influência da cultura brasileira no discurso de vítimas de assédio moral nas organizações. In: EnGPR, 2, 2009, Curitiba/PR. **Anais...** Curitiba: EnGPR, 2009.

ZABALA, I. P. **Mobbing, estado de la cuestión**. Barcelona: Ediciones Gestión, 2008.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



Prezado(a) Aluno(a),

Este questionário visa subsidiar pesquisas realizadas na Universidade Federal de Minas Gerais.

Ressaltamos que sua participação é muito importante. Não existem respostas certas ou erradas. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto. Seus fins são estritamente acadêmicos.

Após ler o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e autorizar o uso das suas informações, vocês terão que assinalar alguns dados pessoais e profissionais e, na sequência, começam as perguntas sobre você, seu trabalho e a organização onde você trabalha. O tempo estimado para o preenchimento completo do questionário é de 30 minutos.

Algumas instruções específicas são dadas no começo de cada seção. Leia-as atentamente.

Devem ser observadas as seguintes orientações gerais:

- Dê a primeira resposta que lhe ocorrer, respondendo a cada item o mais honesta e francamente possível;
- Trabalhe rapidamente e na seqüência apresentada;
- Se cometer algum engano e quiser alterar sua resposta, basta “rabiscar” o local da resposta errada e marcar a resposta correta;
- Fique atento às mudanças de escalas, pois cada parte do questionário trabalha com uma diferente;
- Algumas frases possuem significados semelhantes e são necessárias neste tipo de levantamento de dados; então, não deixe de assinalar sua resposta em todas elas, mesmo achando que já respondeu algo parecido;
- Verifique cada parte do questionário para ter certeza de que respondeu a **TODOS** os itens.

Muito obrigado por sua colaboração!

Cordialmente,

Letícia Rocha Guimarães

(Mestranda em Administração, UFMG)

Prof^ª Dr^ª Kely C M Paiva

(Professora e Pesquisadora do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em

Administração, UFMG)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado Jovem Trabalhador(a),

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 preencher um questionário em local, data e horário previamente acordado. Note-se que não se observa risco físico ou psíquico para os participantes. 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 de questionário, 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, ____ / ____ / ____
Assinatura

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

Parte I - Assinale com um X na coluna da esquerda a opção que lhe representa e complete o que for pedido:

A - Dados sociodemográficos

<p>1 – Sexo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Masculino 2. Feminino <p>2 – Idade:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Igual ou menor que 18 anos 2. Entre 18 e 20 anos 3. Entre 21 e 23 anos 4. Entre 24 e 29 anos <p>3 – Estado civil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. solteiro 2. casado 3. desquitado / divorciado / separado 4. viúvo 5. união estável 6. outro: _____ <p>4 – Escolaridade do PAI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ensino fundamental incompleto 2. Ensino fundamental completo 3. Ensino médio incompleto 4. Ensino médio completo 5. Ensino superior incompleto 6. Ensino superior completo 7. Pós graduação <p>5 – Escolaridade da MÃE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ensino fundamental incompleto 2. Ensino fundamental completo 3. Ensino médio incompleto 4. Ensino médio completo 5. Ensino superior incompleto 6. Ensino superior completo 7. Pós graduação <p>6 – Há quanto tempo você trabalha, no total, com ou sem “carteira assinada”?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. menos de 6 meses 2. de 6 meses a 1 ano 3. de 1,1 a 2 anos 4. de 2,1 a 3 anos 5. de 3,1 a 5 anos 6. mais de 5,1 anos <p>7 – Se você está trabalhando no presente momento, há quanto tempo você está na atual empresa?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. menos de 6 meses 2. de 6 meses a 1 ano 3. de 1,1 a 2 anos 4. de 2,1 a 3 anos 5. de 3,1 a 5 anos 6. mais de 5,1 anos 	<p>8 – Se você está trabalhando no presente momento, há quanto tempo você está no cargo atual?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. menos de 6 meses 2. de 6 meses a 1 ano 3. de 1,1 a 2 anos 4. de 2,1 a 3 anos 5. de 3,1 a 5 anos 6. mais de 5,1 anos <p>9 – Qual ramo de empresa você tem maior experiência:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Serviço ou Administração Pública 2. Mineração, agricultura ou criação de animais 3. Indústria 4. Comércio 5. Bancos, Instituições Financeiras ou Agencias de Crédito 6. Transporte e comunicações 7. Hotelaria ou Restaurante 8. Construção Civil 9. Saúde 10. Educação 11. Serviços Domésticos 12. Outro: _____ <p>10 – Qual sua renda média mensal (salário bruto)? R\$ _____</p> <p>11 – Qual renda média mensal (somatório aproximado dos salários brutos) de todas as pessoas que moram na sua casa? R\$ _____</p> <p>12 – Quantas pessoas moram na sua casa? _____</p> <p>13 - Você procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Sim b. Não <p>14 - Para conseguir seu último ou atual trabalho ou estágio, consultou parente, amigo ou colega?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Sim b. Não
--	--

Parte 2 – Sobre o Ambiente de trabalho

Ao responder este questionário, pense **na organização em que você trabalha ou trabalhou** como um todo. A seguir, estão descritas algumas situações que podem ocorrer em qualquer ambiente de trabalho. Leia cada frase e indique com que frequência cada situação acontece no seu local de trabalho.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Muito raramente	Às vezes	Normalmente	Frequentemente	Sempre

Quanto às condições do meu trabalho em si	1	2	3	4	5	6
1. Não me transmitem mais as informações úteis para a realização de tarefas						
2. Criticam meu trabalho de forma injusta ou exagerada.						
3. Eu recebo instruções impossíveis de executar.						
4. Não me é dado acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, etc.						
5. Atribuem a mim proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às minhas competências.						
6. Atribuem, contra minha vontade, trabalhos perigosos.						
7. Não levam em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.						
8. Sou induzido ao erro.						

Quanto à comunicação que recebo dos outros	1	2	3	4	5	6
9. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam comigo.						
10. Sou interrompido constantemente.						
11. Recusam qualquer contato comigo, inclusive o visual.						
12. Fico separado das outras pessoas que trabalham comigo.						
13. Ignoram minha presença.						
14. Proíbem colega(s) de falar(em) comigo.						
15. Não me deixam falar com ninguém.						
16. A direção recusa qualquer pedido meu de entrevista.						

Quanto à minha pessoa em si	1	2	3	4	5	6
17. Sou desacreditado diante de colegas, superiores ou subordinados.						
18. Espalham rumores a meu respeito.						
19. Atribuem a mim problemas psicológicos.						
20. Criticam minha vida privada.						
21. Zombam da minha origem.						
22. Recebo tarefas humilhantes para cumprir.						
23. Sou ofendido com termos pejorativos, obscenos ou degradantes.						
24. Fazem gestos de desprezo para mim (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros)						

Quanto aos atos que sofro	1	2	3	4	5	6
25. Sou ameaçado de violência física, mesmo de “brincadeira”.						
26. Sou agredido fisicamente, mesmo que de leve, como se estivesse brincando.						
27. Falam aos gritos comigo						
28. Invadem minha vida privada com ligações telefônicas fora do meu horário de trabalho, assim como mensagens, e-mails ou cartas.						
29. Seguem-se pelas ruas e me espionam diante do meu domicílio.						
30. Fazem estragos nos meus objetos pessoais.						
31. Sou assediado ou agredido com gestos ou propostas indecentes.						
32. Não levam em conta meus problemas de saúde.						

33. Caso você ou um colega de trabalho tenha passado por uma das situações acima, você sabe quais as razões que levaram a pessoa a praticar alguma dessas situações contra você ou contra o colega de trabalho?

34. Como você se sentiu ou sente sobre isso?

Parte 3 – Relações no Ambiente de Trabalho

Ao responder esta parte, novamente pense **na organização em que você trabalha** como um todo. A seguir, estão descritas algumas situações que podem ocorrer em qualquer ambiente de trabalho. Leia cada frase e indique com que frequência cada situação acontece no seu local de trabalho.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Muito raramente	Às vezes	Normalmente	Frequentemente	Sempre

Entre colegas	1	2	3	4	5	6
35. Meu(s) colega(s) me trata(m) de maneira grosseira, com gritos, palavrões, apelidos e/ou xingamentos						
36. Meu(s) colega(s) exige(m) produção maior no meu trabalho ou melhoria na execução de algum trabalho realizado por mim.						
37. Meu(s) colega(s) faz(em) comentários ou boatos de mau gosto sobre mim.						
38. Meu(s) colega(s) dificulta(m) o meu trabalho.						
39. Meu(s) colega(s) me fornece(m) instruções confusas para realização do meu trabalho.						
40. Meu(s) colega(s) me fragiliza(m), ridiculariza(m), inferioriza(m) e humilha(m) publicamente.						
41. Meu(s) colega(s) exige(m) de mim, sem necessidade, trabalhos urgentes.						
42. Meu(s) colega(s) me obriga(m) a ficar sem realizar minhas atividades sem motivo aparente.						
43. Meu(s) colega(s) me isola(m).						
44. Meu(s) colega(s) me vigia(m).						

De superiores hierárquicos para subordinados	1	2	3	4	5	6
45. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) me trata(m) de maneira grosseira, com gritos, palavrões, apelidos e/ou xingamentos.						
46. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) exige(m) produção maior no meu trabalho ou melhoria na execução de algum trabalho realizado por mim.						
47. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) faz(em) comentários de mau gosto sobre mim.						
48. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) dificulta(m) o meu trabalho.						
49. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) me fornece(m) instruções confusas para realização do meu trabalho.						
50. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) me fragiliza(m), ridiculariza(m), inferioriza(m) e humilha(m) publicamente.						

51. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) exige(m) de mim, sem necessidade, trabalhos urgentes.					
52. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) me obriga(m) a ficar sem realizar minhas atividades sem motivo aparente.					
53. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) me isola(m).					
54. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) me vigia(m).					

1	2	3	4	5	6
Nunca	Muito raramente	Às vezes	Normalmente	Frequentement e	Sempre

De superiores hierárquicos e subordinados para um colega	1	2	3	4	5	6
55. Tanto meu(s) superior(es) hierárquico(s) quanto meu(s) colega(s) me trata(m) de maneira grosseira, com gritos, palavrões, apelidos e/ou xingamentos						
56. Tanto meu(s) superior(es) hierárquico(s) quanto meu(s) colega(s) exige(m) produção maior no meu trabalho ou melhoria na execução de algum trabalho realizado por mim.						
57. Tanto meu(s) superior(es) hierárquico(s) quanto meu(s) colega(s) faz(em) comentários de mau gosto sobre mim.						
58. Tanto meu(s) superior(es) hierárquico(s) quanto meu(s) colega(s) dificulta(m) o meu trabalho.						
59. Tanto meu(s) superior(es) hierárquico(s) quanto meu(s) colega(s) me fornece(m) instruções confusas para realização do meu trabalho.						
60. Tanto meu(s) superior(es) hierárquico(s) quanto meu(s) colega(s) me fragiliza(m), ridiculariza(m), inferioriza(m) e humilha(m) publicamente.						
61. Tanto meu(s) superior(es) hierárquico(s) quanto meu(s) colega(s) exige(m) de mim, sem necessidade, trabalhos urgentes.						
62. Tanto meu(s) superior(es) hierárquico(s) quanto meu(s) colega(s) me obriga(m) a ficar sem realizar minhas atividades sem motivo aparente.						
63. Tanto meu(s) superior(es) hierárquico(s) quanto meu(s) colega(s) me isola(m).						
64. Tanto meu(s) superior(es) hierárquico(s) quanto meu(s) colega(s) me vigia(m).						

De subordinados para superiores hierárquicos	1	2	3	4	5	6
65. Subordinado(s) alegam falsamente haver assédio contra superior(es) hierárquico(s)						
66. Subordinado(s) desqualifica(m) a reputação de superior(es) hierárquico(s).						
67. Subordinado(s) desqualifica(m) superior(es) hierárquico(s).						
68. Subordinado(s) tenta(m) livrar-se de superior(es) hierárquico(s) que lhe foi(foram) imposto(s) e que não aceito(s).						

69. Subordinado(s) trata(m) de maneira agressiva, hostiliza(m) e/ou humilha(m) superior(es) hierárquico(s).						
---	--	--	--	--	--	--

Da organização para seus empregados	1	2	3	4	5	6
70. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) me responsabiliza(m) publicamente pela queda dos índices de desempenho.						
71. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) faz(em) ameaças constantes ao meu emprego, visando ao aumento da produtividade.						
72. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) reduz(em) meu salário ou a quantidade do meu trabalho quando não bato a meta que foi negociada ou estabelecida.						
73. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) me ameaça(m) com minha remoção de uma unidade para outra.						
74. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) tenta(m) tornar insuportável a minha permanência no trabalho com o intuito de me forçar a pedir demissão.						

De superiores hierárquicos para equipes	1	2	3	4	5	6
75. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) exige(m) da equipe em que trabalho o cumprimento de “castigo” ou “prenda” na frente dos demais colegas quanto não batemos as metas que foram negociadas ou estabelecidas.						
76. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) exige(m) da minha equipe o uso de vestimentas ridículas ou com escritos depreciativos durante o expediente quanto não batemos as metas que foram negociadas ou estabelecidas.						
77. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) exige(m) que pessoas da equipe da qual faço parte dancem músicas de cunho erótico quanto não batemos as metas que foram negociadas ou estabelecidas.						
78. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) exige(m) da minha equipe a prática de atividades físicas pesadas e forçosas quanto não batemos as metas que foram negociadas ou estabelecidas.						
79. Meu(s) superior(es) hierárquico(s) autoriza(m) outros colegas a zombarem da minha equipe quanto não batemos as metas que foram negociadas ou estabelecidas.						

80. Caso você tenha passado por uma das situações acima, você informou (formal ou informalmente) à empresa, isto é, a alguém responsável essa situação? Se sim, qual a posição que ela (a pessoa e/ou a empresa) tomou?

Parte 4 – Situações que tenho sentido no meu trabalho

Indique a frequência que reflete a situação mais próxima de como você se sente em relação ao trabalho:

1	2	3	4	5	6
Nunca	Muito raramente	Às vezes	Normalmente	Frequentemente	Sempre

Sobre minha condição física e emocional	1	2	3	4	5	6
81. Tenho problemas físicos, tais como dor de cabeça, dor no corpo, pressão alta, palpitações e/ou distúrbios digestivos.						
82. Tenho problemas familiares.						
83. Sofro de síndrome do pânico.						
84. Estou estressado.						
85. Estou com depressão.						
86. Sinto esgotamento físico e/ou emocional.						
87. Abandonei minhas relações pessoais.						
88. Vivo isolado.						
89. Estou sempre irritado.						
90. Tenho crises de choro						
91. Sofro de alteração do sono.						
92. Penso em suicídio.						

Sobre meu trabalho	1	2	3	4	5	6
93. Houve redução da minha produtividade.						
94. Aumentei os erros e/ou acidentes na prática das minhas atividades.						
95. Sinto um clima desfavorável para o trabalho.						
96. Precisei tirar licenças médicas						
97. Estou com excesso de faltas.						
98. Penso em pedir demissão.						

99. Caso você ou algum colega de trabalho tenha passado ou esteja passando por uma das situações acima citadas, que estratégias você e/ou ele têm utilizado para enfrentar e se proteger desse tipo de situação?

100. O que você acha que pode ser feito no ambiente de trabalho para evitar que situações como as citadas anteriormente aconteçam?

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

102. Você teria disponibilidade para nos conceder uma entrevista sobre este assunto? Caso positivo, deixe seu email e/ou celular que entraremos em contato para agendarmos conforme sua disponibilidade.

Muito obrigada!

APÊNDICE 2**ENTREVISTA****Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Prezado Jovem Trabalhador(a),

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. Note-se que não se observa risco físico ou psíquico para os participantes. 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 de questionário, 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, ____ / ____ / ____
Assinatura

Contato do pesquisador responsável: Kely César Martins de Paiva

TELEFONE: (31) 3409-7245

E-MAIL: kelypaiva@face.ufmg.br

Parte I

Assinale com um X na coluna da esquerda a opção que lhe representa e complete o que for pedido:

A - Dados sociodemográficos

<p>1 – Sexo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Masculino 2. Feminino <p>2 – Idade:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Igual ou menor que 18 anos 2. Entre 18 e 20 anos 3. Entre 21 e 23 anos 4. Entre 24 e 26 anos <p>3 – Estado civil:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. solteiro 2. casado 3. desquitado / divorciado / separado 4. viúvo 5. união estável 6. outro: _____ <p>4 – Escolaridade do PAI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ensino fundamental incompleto 2. Ensino fundamental completo 3. Ensino médio incompleto 4. Ensino médio completo 5. Ensino superior incompleto 6. Ensino superior completo 7. Pós graduação <p>5 – Escolaridade da MÃE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ensino fundamental incompleto 2. Ensino fundamental completo 3. Ensino médio incompleto 4. Ensino médio completo 5. Ensino superior incompleto 6. Ensino superior completo 7. Pós graduação <p>6 – Há quanto tempo você trabalha, no total, com ou sem “carteira assinada”?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. menos de 6 meses 2. de 6 meses a 1 ano 3. de 1,1 a 2 anos 4. de 2,1 a 3 anos 5. de 3,1 a 5 anos 6. mais de 5,1 anos <p>7 – Se você está trabalhando no presente momento, há quanto tempo você está na atual empresa?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. menos de 6 meses 2. de 6 meses a 1 ano 3. de 1,1 a 2 anos 4. de 2,1 a 3 anos 5. de 3,1 a 5 anos 6. mais de 5,1 anos 	<p>8 – Se você está trabalhando no presente momento, há quanto tempo você está no cargo atual?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. menos de 6 meses 2. de 6 meses a 1 ano 3. de 1,1 a 2 anos 4. de 2,1 a 3 anos 5. de 3,1 a 5 anos 6. mais de 5,1 anos <p>9 – Qual ramo de empresa você tem maior experiência:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Serviço ou Administração Pública 2. Mineração, agricultura ou criação de animais 3. Indústria 4. Comércio 5. Bancos, Instituições Financeiras ou Agencias de Crédito 6. Transporte e comunicações 7. Hotelaria ou Restaurante 8. Construção Civil 9. Saúde 10. Educação 11. Serviços Domésticos 12. Outro: _____ <p>10 – Qual sua renda média mensal (salário bruto)? R\$ _____</p> <p>11 – Qual renda média mensal (somatório aproximado dos salários brutos) de todas as pessoas que moram na sua casa? R\$ _____</p> <p>12 – Quantas pessoas moram na sua casa? _____</p> <p>13 - Você procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Sim b. Não <p>14 - Para conseguir seu último ou atual trabalho ou estágio, consultou parente, amigo ou colega?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Sim b. Não
--	--

ROTEIRO DE ENTREVISTA

I – Informações sobre a família do entrevistado:

1. Qual a profissão dos seus pais/responsáveis?
2. Você contribui para as despesas da sua casa?

II – Sobre o Assédio Moral

- **Sobre o ambiente de trabalho:**

3. Como é o seu ambiente de trabalho?
4. Como são suas condições de trabalho? (parte física)
5. Como seus colegas te tratam no dia a dia de trabalho?
6. Como são feitas as comunicações entre os colegas e você?
7. Você é sempre incluído?
8. Como sua chefia te trata no dia a dia de trabalho?
9. Como são feitas as comunicações entre a chefia e você?
10. Você é sempre incluído nas comunicações coletivas da chefia?
11. Como a chefia comunica os resultados apresentados pela equipe?
12. E por você, especificamente?
13. Como você acha que as pessoas te veem no ambiente de trabalho?
 - a) chefia?
 - b) Colegas?
14. Como você se vê ou sente no ambiente de trabalho?
15. Como você se sente no dia a dia, de modo geral? Cansaço? Isolamento? Sono? Doença física? Doença mental? Depressão? Pânico?
16. Você já evitou reuniões ou contato com seus colegas, querendo ficar sozinho, para evitar tais constrangimentos? Dê exemplos.
17. Você conhece colegas que evitam sua presença? Dê exemplos.

6 Compreensão sobre o Assédio Moral:

18. Você sabe o que significa assédio moral?
19. Você consegue citar situações de assédio moral no trabalho?

- **Assédio Moral no trabalho:**

20. Você já passou por alguma situação de assédio moral no trabalho?
Se positivo, Como foi?
21. Quanto tempo durou essa situação?
22. Você falou dessa situação para alguém? Se sim, para quem?
23. Você noticiou à empresa essa situação? Se sim, qual a posição tomada pela mesma?
24. Você sabe quais as razões que levaram seu agressor a praticar assédio moral contra você?
Em todos os casos...
25. Você já presenciou ou tomou conhecimento de outros colegas que já passaram por esse tipo de situação? Como foi?
26. Foi relatado para a empresa?
27. E para o RH?

- e) **Extensão e prevenção do Assédio Moral:**

28. Que consequências o assédio moral, sofrido por você, tem provocado na sua vida profissional?
29. E na pessoal?
30. E na vida dos seus colegas que também passaram por esse tipo de situação?
31. E as consequências para a empresa, na sua opinião?
32. Você acha que a empresa está consciente da ocorrência desses fatos?
33. O que a empresa tem feito a esse respeito?
34. O RH da empresa atua neste sentido?
35. Que estratégias você têm utilizado para enfrentar e se proteger desse tipo de situação?
36. O que pode ser feito no ambiente de trabalho para evitar que essas situações aconteçam?

- **Você gostaria de acrescentar algo além do que foi perguntado?**