

30 de setembro a 4 de outubro
Ponta Grossa - PR - Brasil

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE JOVENS TRABALHADORAS-ESTUDANTES

MORAL AT WORK ASSESSMENT: A STUDY BETWEEN YOUNG WORKERS-STUDENTS

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Resumo

Um contexto de trabalho cadenciado pela exploração, desregulamentação, flexibilização, precarização do trabalho e do desemprego estrutural. Questões como: ficar sem emprego; seu trabalho ser terceirizado; receber a metade do salário e não ter a qualificação suficiente para o cargo, passam a ocupar lugar comum no universo do jovem trabalhador. Em face desse contexto e da insegurança do início da vida profissional esses jovens podem vir sofrer assédio moral no trabalho. A prática do assédio moral nas organizações pode ser mais comum do que se imagina, seja através de comentários para denegrir a imagem profissional ou até mesmo a vida pessoal do trabalhador, até a indiferença do chefe acompanhado de tarefas aquém a capacidade do sujeito. Infere-se que as mulheres jovens podem ser com mais frequência vítimas do assédio no ambiente de trabalho. O presente estudo tem como objetivo analisar o assédio moral sob a percepção de jovens trabalhadoras-estudantes. Trata-se de um estudo de campo com característica descritiva-exploratória, através do uso de técnica quantitativa, não probabilística e por conveniência. A amostra do estudo é composta por 31 jovens trabalhadoras – estudantes, onde se verificou através da Escala de Percepção de assédio moral no trabalho, composta por dois fatores (bifatorial), pouca frequência para ambos, 1,89 na percepção de assédio moral no trabalho e 1,04 de assédio moral pessoal. Embora os resultados gerais encontrados nesse estudo apontem para uma baixa percepção de assédio moral no trabalho, vale ressaltar que a importância deste está na existência e não na sua intensidade.

Palavras-chave: “Jovens trabalhador-estudante”; “Assédio Moral no Trabalho”; “Organizações”

Abstract

A context of work that is dominated by exploitation, deregulation, flexibilization, precariousness of work and structural unemployment. Issues like: running out of work; your work being outsourced; receive half the salary and do not have enough qualification for the position, come to occupy common place in the universe of the young worker. In the face of this context and the insecurity of early professional life these young people may suffer harassment at work. The practice of bullying in organizations can be more common than imagined, either through comments to denigrate the professional image or even the personal life of the worker, to the indifference of the boss accompanied by tasks below the capacity of the subject. It is inferred that young women may be more often victims of harassment in the workplace. The present study aims to analyze moral harassment under the perception of young female workers. It is a field study with a descriptive-exploratory characteristic, through the use of quantitative, non-probabilistic technique and convenience. The sample of the study is composed of 31 young female workers - students, where it was verified through the Perception Scale of moral harassment at work, composed of two factors (two-factorial), low frequency for both, 1.89 in the perception of moral harassment at work and 1.04 personal harassment. Although the general results found in this study point to a low perception of workplace bullying, it is important to emphasize that the importance of bullying is in existence and not in its intensity.

Keywords: "Young worker-student"; "Moral Harassment at Work"; "Organizations"

1. INTRODUÇÃO

A dinâmica do trabalho vem se modificando ao longo do tempo, passou por uma intensa especialização da tarefa, do qual o trabalhador estava isolado em sua função em meio ao processo produtivo, desde a abordagem humanística pela incorporação dos grupos informais ou até pela flexibilização dos direitos trabalhistas e condições laborais no contexto atual e crítico das teorias organizacionais. Contudo, percebe-se que o trabalho manteve-se ao longo dos anos como necessidade do sujeito para suprir suas necessidades humanas e a inserção das pessoas em determinados grupos sociais, assumindo, em alguns casos, uma posição de neutralidade e, em outros, de centralidade, no que diz respeito à construção da identidade pessoal e social (Morin, Tonelli e Vieira Pliopas, 2007).

Infere-se que a inserção da mulher no mercado de trabalho pode ser considerada um movimento social, de interesse e necessidade de ambas as partes – organizações e trabalhadoras – com o impacto de benefício direto para toda a sociedade. Assim, apontamos que esta necessidade do mercado começou em face da 1ª. e 2ª. Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945, respectivamente), período estes, que os homens, tidos como provedores dos lares, foram retirados do seu convívio familiar, e colocados em frente das batalhas. Neste contexto e sem outra alternativa, as mulheres passaram a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho.

Com a sistema capitalista no século XIX consolidado, inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho, até mesmo no trabalho feminino. O desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento dos equipamentos industriais fez com que boa parte da mão de obra feminina fosse transferida para as fábricas. Mesmo com mudanças no ambiente de trabalho e na introdução das mulheres nas fábricas, as atividades com maior poder decisão e estratégia permaneceram sendo preenchidas por homens (Simões e Hashimoto, 2012).

Atualmente, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), elas estão mais presentes nas vagas de emprego, embora ainda abaixo dos homens. O dado é confirmado pelo Ministério do Trabalho no Brasil (MTE), que aponta o crescimento da ocupação feminina em postos formais de trabalho de 40,8% em 2007 para 44% em 2016. Contudo, Apesar do avanço, o dado não condiz com o percentual de mulheres na população brasileira. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), elas já são maioria por aqui, com 51,03%.

Porém, mesmo em face dos dados apontados pela OIT e MTE e o contexto do trabalho atual, vale ressaltar que as mulheres têm superado os homens nos indicadores educacionais, que acabam impactando diretamente no mundo do trabalho. Segundo o IBGE, 23,5% das mulheres com 25 anos ou mais possuem ensino superior completo, contra 20,7% dos homens.

Infere-se assim que, as relações de trabalho perpassem a diferença intelectual entre gêneros ou não, e ainda por outras questões como: a competitividade nas organizações, o alto número populacional, o desemprego e o modelo econômico atual, favorecendo e acentuando as dificuldades nas relações empregatícias. O assédio moral no trabalho pode ser uma consequência das relações de trabalho conflituosas e pode decorrer também em virtude das desigualdades de poder nas organizações.

Entre os grupos de trabalhadores existem aqueles mais vulneráveis à flexibilização do trabalho e suas consequências, especificamente os jovens trabalhadores. A classificação daqueles que são considerados jovens ainda é confusa, mas de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), Organização Mundial de Saúde (OMS) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pertencem ao grupo de jovens, indivíduos com idade entre 15 e 24 anos (Brasil, 2000 apud Mendes et al, 2018).

O assédio moral apresenta diferentes conotações, inicialmente segundo Corrêa e Carrieri (2007), “assédio moral, conhecido como um fenômeno degradador das relações de trabalho, até pouco tempo não se fazia parte do discursos dos trabalhadores.” Para Leymann (1990), é um conceito que se desenvolve em uma situação comunicativa hostil, em que um ou mais indivíduos coagem uma pessoa de tal forma que está é levada a uma posição de fraqueza psicológica.

Nesta perspectiva, o problema que direciona esta pesquisa fundamenta-se na seguinte questão: qual a percepção das jovens trabalhadoras-estudantes acerca do assédio moral no trabalho em face das variáveis constitutivas? O objetivo desta pesquisa consiste em mensurar a frequência de ocorrência do assédio moral no trabalho entre jovens-estudantes. Para atingir tal objetivo, realizou-se um estudo quantitativo. A coleta de dados foi realizada através de um questionário autoaplicável, composto pelo perfil sócio econômico profissional e da Escala de percepção de assédio moral no trabalho e ainda quantificar o impacto através e da Escala de impacto afetivo do assédio moral no trabalho.

Para a amostragem considerou-se o critério de acessibilidade dos sujeitos participantes da pesquisa. Participaram do estudo trinta e uma jovens trabalhadoras, estudantes de uma Instituição Privada de Ensino Superior, localizada na região Sudeste, no Estado de Minas Gerais (MG). Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva. A estrutura do artigo comporta; a introdução, contemplando o problema de pesquisa e objetivo; fundamentação teórica; metodologia; análise dos resultados e considerações da pesquisa.

2. A jovem trabalhadora-estudante, o mercado de trabalho e o assédio moral

Segundo o Estatuto da Juventude, que baseia-se na Lei nº 12.852, de 05 de agosto de 2005, são caracterizados como jovens as pessoas cuja idade corresponda à faixa etária entre os 15 e 29 anos. Ressalta-se que, esse mesmo parâmetro etário é aplicado ao grupo dos jovens, segundo a Política Nacional de Juventude (Brasil, 2005). Contudo, faz parte do grupo dos jovens trabalhadores diferentes subgrupos dotados de características, como por exemplo, questões relacionadas a aspectos econômicos, culturais, sociais, regionais e de gênero, permeando pela heterogeneidade.

Com base nesses pressupostos, tem sido usual na literatura o termo “juventudes”, no plural, de modo a abranger todas essas diferenças entre os jovens, muitas vezes cercadas de mitos, como a falta de preocupações, ausência de esforço e tendência ao conflito (Kliksberg, 2006 & Lemos, 2012)

Autores como Reis (2015) *apud* Costa (2018) consideram que existe uma relativa dificuldade por parte dos jovens no que se refere à busca do primeiro emprego, sobretudo para ocupações consideradas como sendo “mais qualificadas”. Em um estudo com jovens trabalhadores assistidos por um programa de aprendizagem, Franco et al. (2017) consideraram que o processo de inserção desses jovens no mercado de trabalho pode promover uma atividade de trabalho menos vulnerável, ainda que não seja considerado um processo emancipatório nem de garantia de ascensão social.

No cotidiano dos jovens trabalhadores emergem outros dilemas, como a conciliação entre o trabalho e a escola/faculdade. Ao tratar dessa problemática, Mattos e Chaves (2010) identificaram um esforço desse público no sentido de superar inúmeras dificuldades encontradas, negociando oportunidades e demonstrando que, o trabalho e o estudo são ideias concomitantes. Embora a inserção do jovem no mercado de trabalho tenha sido fomentada nos

últimos anos, verifica-se a existência de mecanismos de exploração da mão de obra e impactos negativos acerca das condições educacionais (Santos & Gimenez, 2015).

Estudos clássicos que contemplam a temática juventude tendem a ser segmentados em duas frações; de um lado um grupo composto por estudantes; do outro aquele constituído de jovens trabalhadores, entretanto estudantes que conciliam trabalho e estudo têm sido cada vez mais frequentes nas instituições de ensino noturno superior do Brasil. O trabalho tem ganhado um sentido mais amplo, as ocupações não necessariamente possibilitam uma emancipação em relação a família em sua totalidade e a dinâmica de mercado tem implicado em empregos provisórios (Cardoso & Sampaio, 1994).

Muitos dos jovens que não tem perspectiva de emprego acabam se submetendo a trabalhos precários, sobretudo por conta do desemprego estrutural vigente (Antunes & Alves, 2004). São jovens que fazem parte de uma classe de trabalhadores que é explorada como mão de obra barata e tem restrições para adquirir conhecimento que lhes permitam participar de forma ativa socialmente. As pessoas pertencentes a essa classe buscam formas de diferenciação e qualificação e acabam investindo no estudo, associando-o a um futuro melhor e melhores condições de trabalho (Antunes & Alves, 2004).

No que tange o trabalho, ressalta-se os avanços extraordinários alcançados em todos as áreas organizacionais, destaca-se a crescente demanda por bens materiais, o início das privatizações e o enfraquecimento dos valores coletivos e vínculos sociais a favor do individualismo e da competitividade no mundo do trabalho. Infere-se que nessa perspectiva o trabalho entra em uma nova crise, pois o crescimento da produção não está mais atrelado à criação de empregos, o que contribui para sua degradação.

Segundo os autores Freitas, Heloani & Barreto (2008), a "categoria de empregos que mais cresce nas sociedades atuais é a dos trabalhos temporários e em tempo parcial, o que fomenta o clima de ameaça do desemprego intermitente e prolongado", os autores ainda afirmam: "a falta de emprego decreta a morte social do sujeito, porque ele não encontra mais na sociedade um lugar no mundo do trabalho, um estatuto, uma identidade." Esse cenário de insegurança quanto à permanência no emprego favorece a violência generalizada, pois quem possui emprego passa a ser um privilegiado, e só não o mantém quem não se mostra competente. Uma faceta dessa competência é a concordância e a aceitação inquestionáveis das normas e regras organizacionais (Gondim, 2008).

No início dos anos 1980, Leymann começou a investigar o sofrimento no trabalho com o objetivo de sensibilizar assalariados, sindicalistas, administradores, médicos do trabalho e juristas para a gravidade da situação. A pesquisa inicial de Leymann foi baseada em estudos de casos detalhados de enfermeiras que cometeram ou tentaram cometer suicídio devido a constrangimentos no trabalho. Embora exista uma enorme variedade de conceitos utilizados para definir o assédio moral, a definição de Leymann diz respeito ao ato como um processo, e não como um acontecimento ocasional: "Em outras palavras, a distinção entre 'conflito' e 'mobbing' não está focada no que ocorreu ou como isso aconteceu, mas sim na frequência e na duração do que aconteceu ou está acontecendo" (Leymann, 1996). Além desses critérios de definição (violência, recorrência e sistematização), o autor defende que a agressão deve ter um tempo mínimo de duração de seis meses.

Em contraponto as ideias de Leymann (1990), Hirigoyen (2002) defende que a violência da agressão independe de sua frequência, ressaltando que determinadas manifestações humilhantes podem desestruturar alguém em menos de seis meses. Essas discordâncias entre os dois autores revelam a falta de consenso a respeito do constructo. Para Hirigoyen existem duas formas de ocorrência do assédio moral no trabalho:

O assédio horizontal, na qual um colega agride outro de mesmo nível hierárquico ou ocupacional; e o assédio vertical, que pode acontecer quando o subordinado agride o superior ou quando este agride o subordinado (Hirigoyen, 2002).

Clarificando Freitas, Heloani e Barreto (2008) apresentam em seus estudos, algumas variáveis constitutivas do constructo, tais como: temporalidade; intencionalidade; direcionalidade; repetitividade; habitualidade; territorialidade, e degradação deliberada das condições de trabalho, podendo segundo os autores supracitados levar com tempo e a continuidade do clima hostil a depressão, síndrome do pânico e Burnout as vítimas de assédio moral no trabalho.

Para suprimir dúvidas conceituais que banalizam o conceito de assédio moral Gondim (2008) sintetiza que, assédio moral no trabalho se caracteriza por ser um processo, ou seja, um ato deliberado, de uma pessoa ou mais pessoas em relação à outra, que se repete reiteradamente. Assim, não se confunde com um ato de violência aguda que. A autora aponta quatro formas mais comuns de assédio moral: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física e sexual.

Deterioração proposital das condições de trabalho pode apresentar-se como ato de assédio com a omissão de informações, retirada de autonomia, contestação sistematicamente todas as decisões, atribuição proposital e sistematicamente tarefas inferiores às competências. Essa condição pode persistir com a finalidade de forçar a trabalhadora a pedir demissão ou até mesmo força-la a causar uma justa causa (Barreto,2002).

O Isolamento e recusa segundo Hirigoyen (2002) acontece quando a comunicação apresenta-se quando a vítima é interrompida constantemente, quando superiores hierárquicos ou colegas de trabalho não dialogam com a vítima e quando recusam todo contato com ela, mesmo o visual. Já no atentado contra a dignidade, utilizam insinuações desdenhosas para qualificar a vítima, gestos de desprezo, espalham rumores ao seu respeito, dizem que é doente mental, zombam de deficiências físicas ou de seu aspecto físico, implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas e atribuem-lhe tarefas humilhantes

A última e mais delicada forma de assédio é a violência verbal, física e sexual. Ameaças de violência física, conversas aos gritos, invasão de privacidade e agressão sexual são exemplos de assédios moral nessa questão. Não importa qual seja o ato, as consequências serão sempre devastadoras, tanto de ordem de ordem física ou psicológica (Jacoby et al., 2009).

Ressalva-se segundo Gondim (2008) que, o assédio moral deve ser visto como um problema da organização, e não só das relações entre pessoas, visto que o reconhecimento de que o emprego está escasso e de que o mercado é altamente competitivo na esfera interorganizacional e interpessoal contribuem para a naturalização da violência. Em outros termos a autora aponta, se a competitividade é inerente ao processo de disputa por espaços no mercado que assegurem a continuidade organizacional, a violência é previsível e até mesmo tolerável. Duas ideias centrais organizam os argumentos apresentados: a primeira é de que as organizações podem coibir, eliminar ou estimular o assédio moral, a segunda é de que os prejuízos decorrentes do assédio moral não são apenas pessoais, mas atingem toda a sociedade e as organizações, o que justifica a mobilização de esforços para lidar com o problema.

Para Gondim, (2008) é relevante dar luz as variáveis organizacionais que contribuem para a emergência da violência moral no trabalho e evidenciar o caráter sutil que a violência adquiriu, o que dificulta caracterizá-la como tal. Posicionam, então, o assédio moral como um tipo de violência que se caracteriza por intencionalidade, direcionalidade, repetitividade e habitualidade, territorialidade e degradação deliberada das condições de trabalho. E ainda, dentro das estratégias organizacionais, muitas vezes, o assédio moral tem sido usado para punir

ou intimidar os trabalhadores que não se ajustam ao ritmo e às demandas de trabalho, não apresentando um desempenho compatível com as exigências do cargo

Em documento oficial da Organização Internacional do Trabalho, é ressaltado que o assédio moral no trabalho está relacionado com maior intensidade as mulheres (Renault,2003). As imbricações entre assédio moral e as mulheres, estudos apontam que são elas as maiores vítimas, “ as mulheres são simplesmente colocadas à margem ou assediadas e impedidas de trabalhar pelo simples fato de serem mulheres”(Hirigoyen,2015).

3. Metodologia

Este trabalho, segundo Gil (2008), caracteriza-se como um estudo descritivo e quantitativo , realizado com 35 estudantes do sexo feminino do ensino superior noturno, todas jovens-trabalhadoras. Segundo Vergara (2009), trata-se de uma amostragem não probabilística por conveniência, onde os indivíduos convidados sinalizaram estarem disponíveis para participar da pesquisa. A coleta de dados foi feita a partir da aplicação de um questionário autoaplicável subdividido em questões que abrange a formulação de um perfil socioeconômico, profissional e da relação de prazer e sofrimento que as mesmas atribuem ao trabalho, seguido da Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT).

Os dados foram analisados utilizando uma estatística descritiva. E posteriormente, as respostas obtidas através da Escala de Percepção de Assédio Moral no Trabalho foram agrupadas dentro de duas categorias, a saber: categoria 1 - “assédio moral profissional” e categoria 2 - “assédio moral pessoal”. Após a análise estatística descritiva por item que compõe a escala, a média fatorial por fator foi realizada. A respeito do resultado obtido por fator, salienta-se que, o resultado deve ser sempre um número entre 1 e 7, que é a amplitude da escala de respostas da EP-AMT. Para interpretar as médias da percepção de assédio moral no trabalho, deve-se considerar que quanto maior for o valor da média fatorial, sendo assim, os valores maiores que 4 indicam que o assédio no trabalho é percebido com muita frequência, e menores que 3,9 indicam que é percebido poucas vezes. Ou seja, quanto maior a média, caracteriza-se que o assédio é frequente, e, quanto menor, menos periódico ele é. É importante ressaltar que, mesmo quando pouco percebido, ele pode existir.

4. Análises dos resultados

A amostra do estudo é composta por 31 jovens trabalhadoras – estudantes, do qual, 62,5% se declararam pardas, 20,8% brancas, 16,7% se declararam negras. Dentre as respondentes, a maioria são solteiras e não possuem filhos (91,17%).

As universitárias ocupam cargos como recepcionista, auxiliar administrativo, gerente, vendedora, auxiliar de recursos humanos, chefe de computação, secretaria, auxiliar de programação, caixa, analista, assessoria de produção, técnico em laboratório e atendente, porém 47,05% assinalaram exercer mais funções além das que lhe são atribuídas no ato da contratação.

Ao serem questionadas sobre um possível auxílio organizacional para se manterem no estudo, apenas 35,29% disseram receber incentivos. Em relação ao tempo de serviço, 44,11% tem mais de dois anos de trabalho formal. A média salarial é de um salário mínimo (67,64%) e 50% das participantes disseram que a renda do serviço é sua principal fonte de sobrevivência.

As respondentes foram levadas a responder a respeito da relação entre trabalho e estudo, 82,35% apontaram que a maior dificuldade que enfrentam nessa relação é a falta de tempo livre para estudar, seguido da falta de incentivo pelo empregador (29,41%) e pelo cansaço em conciliar a relação trabalho e estudo (23,52%), salienta-se que havia a possibilidade de atribuir mais de uma dificuldade dentre as possibilidades de resposta.

As participantes deste estudo foram questionadas sobre o que lhes dava prazer e sofrimento no trabalho, a tarefa realizada obteve a mesma mensuração do nenhum prazer no trabalho (24,24%), as amizades firmadas no trabalho também foram apontadas como um motivo de prazer (15,15%), seguido do salário (12,12%), já os benefícios e o sentimento de se sentirem útil foi apontado por 6,06% como fonte de prazer. Com relação ao sofrimento, as jovens trabalhadora-estudantes atribuíram suas respostas de forma igualitária (12,12%) para: a equipe; os clientes, a cobrança da chefia, a falta de tempo e o sentimento de injustiça, seguido do salário (6,06%) como fator de acometimento de sofrimento.

Como exposto na metodologia desse estudo a análise da EP-AMT é composta por dois fatores, profissional e pessoal, a apuração dos resultados foi realizada por fator. No que tange o Fator Profissional, do qual envolve atos de violência no trabalho cometidos pelo chefe aos subordinados visando agredir o trabalhador no contexto profissional, os dados apontaram com relação a frequência em que que as universitárias são criticadas pelo chefe, 38,22% sinalizaram que recebem críticas várias vezes ao mês e 32,36% das respondentes afirmaram que o chefe evita falar com a colaboradora e manda recados através de outros colaboradores.

As repondentes sinalizaram que, já sofreram discriminação pelo seu chefe em relação aos colegas de trabalho, 5,88% responderam que ao menos uma vez por mês, 5,88% uma vez ou mais ao dia, 5,88% varias vezes por semana e 14,70% menos de uma vez por mês. Questionadas acerca do desrespeito advindo do chefe no que tange seus conhecimentos ou experiência de trabalho, 44,22% das participantes desse estudo sofrem com algum tipo de frequencia esse desrespeito, 8,82% disseram que ao menos uma vez por mês, 5,88% responderam mais de uma vez por semana, 5,88% uma vez ou mais ao dia, 5,88% varias vezes por semana e 17,64% menos de uma vez por mês.

Quando solicitado que respondessem se seu chefe já a acusou de não se adaptar ao grupo de trabalho, 2,94% responderam mais de uma vez ao mês, 2,94% uma ou mais vezes ao dia, 2,94% varias vezes por semana, e 5,88% das respondentes menos de uma vez por mês. Acerca da possivel acusação por parte do chefe sobre cometer erros que antes não cometia, 8,82% das respondentes disseram que ao menos uma vez por mês, 5,88 % uma ou mais vezes ao dia, e 11,76% ao menos de uma vez por mês.

Acerca do acometimento de menterrupting, situação do qual a jovem trabalhadora-estudante é interrompida pelo chefe em reuniões, 23,53% das jovem apontaram vivenciar essa situação. Já na não atribuição de tarefas importantes ou que poderia destaca-la no trabalho, metade das respondentes sinalizaram de modo afirmativo (50%). E se seu chefe a considerou culpada por erros que os outros cometera, 44,22% das entrevistas afirmaram que com algum tipo de frequencia já vivenciaram essa situação, sendo que 8,82% das respondentes afirmaram tere passado por essa situação ao menos uma ou mais vezes ao dia.

Para 39,24% das jovens seu chefe já a ignorou em questões ou decisões que dizem respeito a sua área de trabalho, e por fim ao serem questionadas, se a empresa que trabalham lhe dão atenção às queixas de assédio, 20,58% das participantes da pesquisa afirmaram que não.

No Fator Pessoal, quando os atos de violencia cometidos pelos chefes aos subordinados, agridem o trabalhador exaltando aspectos pessoais, com intenção de causar mal estar e afetar a rotina da vítima, 14,71% das respondentes sinalizaram que seu chefe já imitou seus gestos,

palavras ou comportamentos e tons, sendo: 2,94% ao menos uma vez por mês, 5,88% mais de uma vez ao mês e 5,88% uma ou mais vezes ao dia.

As jovens trabalhadoras-estudantes (29,42%) também apontaram que já observaram seu chefe olhando-as com desprezo, dessas, 8,82% perceberam tal situação ao menos de uma vez por mês, e ainda (17,65%) delas perceberam que seu chefe evitou sentar-se ao seu lado em algum momento durante o mês.

Dentre as pesquisadas, 20,59% afirmaram que seu chefe já as deixou desequilibradas, 29,42% afirmaram que o seu chefe falou alguma coisa que prejudicou sua imagem, e ainda, 24,71% sinalizaram que seu chefe já mexeu em seus pertences.

Na afirmação, seu chefe utilizou palavras ou expressões humilhantes para lhe xingar, 26,48% afirmam que sim, e se seu chefe não respondeu suas perguntas verbais ou escritas 32,36% responderam de forma afirmativa, dentre essas, 8,82% já passaram por essa situação mais de uma vez ao mês. E se seu chefe recusou suas respostas antes mesmo de ouvi-las, 35,30% afirmaram positivamente. Analisando as ameaças sem motivo feitas pelo chefe, 14,70% das universitárias responderam que são vítimas e 44,10% responderam que o chefe duvida da sua capacidade.

Conforme explicitado na metodologia desse estudo, após a análise estatística descritiva dos itens que compoem a EP-AMT, foi realizado a média fatorial por fator, assim, para o fator, assédio moral profissional, que caracteriza-se por atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados visando agredir o trabalhador em aspectos profissionais, obteve-se uma média de 1,89, caracterizando dentre as respondentes a percepção de assédio no trabalho com pouca frequência. Já no fator Assédio moral pessoal, o resultado não apresentou variação. A média fatorial do grupo foi de 1,04 evidenciando que as respondentes percebem o assédio moral no trabalho com pouca frequência.

6. Considerações

Segundo os dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) processos envolvendo ações de assédio moral no trabalho cresceram 28% no Brasil entre 2015 e 2018, sendo que em Minas Gerais o aumento foi de 29,5%. Perseguição, xingamentos e atitudes que afetam a integridade física, moral e psíquica dos trabalhadores de forma sistemática são considerados ações de assédio moral no trabalho. As vexatórias e contínuas abordagens podem desencadear doenças psicológicas, causar danos na capacidade profissional do trabalhador e leva-lo a cometer suicídio.

Embora os resultados gerais encontrados nesse estudo apontem para uma baixa percepção de assédio moral no trabalho, vale ressaltar que a importância deste está na existência e não na sua intensidade. Ainda é possível inferir que estes resultados estejam relacionados a prática de pequenos constrangimentos não compreendidos pelos trabalhadores como assédio moral. Assim implica validar a necessidade de pesquisas futuras com uso de técnicas qualitativas para a compreensão subjetiva da relação entre jovens estudantes-trabalhadoras e o assédio moral nas organizações.

Percebe-se nesses casos a necessidade de informação e formação das pessoas envolvidas nesse processo organizacional, para atentar-se sobre os aspectos psicológicos que envolvem o ambiente de trabalho. Portanto, as organizações e em especial a área de gestão de pessoas, devem atuar no sentido de elaborar e promover estratégias mais assertivas para uma cultura de qualidade de vida, bem-estar e de enfrentamento aos atos de assédio, físicos e psicológicos.

Sugere-se que nas organizações, as políticas de combate ao assédio moral devem ser rigorosas nas organizações, pois elas podem ser uma importante via de proteção ao trabalhador. E mais pesquisas na área são de extrema importância, pois através delas as vítimas podem expressar os sentimentos advindos de constrangimentos e falar sobre experiências que proporcionem aprendizados, evitando que novos atos aconteçam. É muito importante que se falasse sobre assédio, que pesquise sobre o assunto e principalmente que medidas de segurança sejam tomadas.

REFERÊNCIAS

- Antunes, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho, p. 105-106, 1999.
- Antunes, R.; Alves, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, v. 25, n. 87, 2004.
- Barreto, M. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. *Jornal da Rede Feminina de Saúde*, n. 25, p. 18-27, jun. 2002. Disponível em: <<http://www.redesaude.org.br/Homepage/JornaldaRede/JR25/Jornal%20da%20Rede%20n%BA%2025.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2009.
- 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: 27 de junho 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: 27 de jun/17.
- Cardoso, R. C. L.; Sampaio, H. Estudantes universitários e o trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 26, n. 9, p. 30-50, 1994.
- Correa, Alessandra Morgado Horta; Carrieri, Alexandre de Pádua. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 47, n. 1, p. 22-32, Mar. 2007
- Costa, S. D. M. ; Ferreira, A. C. C. ; Marques, E. M. I. . Sentidos do trabalho e a díade prazer-sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. In: XXI Seminários em Administração da Universidade de São Paulo, 2018, São Paulo. XXI Seminários em Administração, 2018.
- Franco, D. S.; Magalhães, A. F.; Paiva, K. C. M.; Saraiva, L. A. S. Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: Uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. *Revista Economia & Gestão*, v. 17, n. 48, p. 43-61, 2017.
- Freitas, M. E.; Heloni, J. R.; Barreto, M. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- Gil, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- Gondim Sonia Maria Guedes. Resenha do livro Assédio Moral no Trabalho. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 184-188, dez. 2008 .
- Hirigoyen, Marie-France (2002a). Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen,, Marie-France (2002b). Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 8th ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil ; 2015.

- Jacoby, Alessandra Rodrigues et al. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. *Rev. Mal-Estar Subj.*, Fortaleza, v. 9, n. 2, p. 619-645, jun. 2009 .
- Kilimnik, Z. M.; Reis Neto, M.T. ; Santos, G. S. ; Malta, V. D. ; Santos, M. F. O significado do trabalho: um estudo com professores de administração em uma universidade *Revista Lugares de Educação*, v. 5, n. 11, p. 3-27, 2015.
- Kliksberg, B. O contexto da juventude na América Latina e no Caribe: as grandes interrogações. *Revista de Administração Pública*, v. 40, n. 5, p. 909-942, 2006.
- Lemos, A. H. C. Juventude, emprego e trabalho: ampliando o debate. *Organizações & Sociedade*, v. 19, n. 63, p. 739-743, 2012.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, EYMANN, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5(2), 165-84.
- Mattos, E. de; Chaves, A. M. Trabalho e escola: é possível conciliar? A perspectiva de jovens aprendizes baianos. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 30, n. 3, 2010.
- Morin, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. *Psicol. Soc.*, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 47-56, 2007 .
- Reis, M.. Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, v. 69, n. 1, p. 125-143, 2015.
- Renaut A. Moral harassment: work organization to blame? In: *Violence at work*. Genebra: ILO; 2003. p. 1-6.
- Rocha de Oliveira S.; Piccinini, V. C.; Bitencourt, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil?. *Organizações & Sociedade*, v. 19, n. 62, p. 551-558, 2012 .
- Santos, A. L.; Gimenez, D. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Estudos Avançados*, v. 29, n. 85, p. 153-168, 2015.
- Simões, Fátima Itsue Watanabe; Hashimoto, Francisco. Mulher, mercado de trabalho e as configurações do século XX. *Revista Vozes dos Vales: publicações acadêmicas*, v. I, n. 2, p. 1-25, 2012.
- Tolfo, Suzana da Rosa; Oliveira, Renato Tocchetto. *Assédio Moral no Trabalho: características e intervenções*. Lagoa Editora, Florianópolis, 2015.
- Vergara, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2009.