**Universidade de São Paulo
Faculdade de Saúde Pública**

**Violência psicológica e assédio moral no trabalho:
percepção e estratégias de enfrentamento de
adolescentes trabalhadores**

Samantha Lemos Turte

**Dissertação apresentada ao Programa de Pós-
Graduação em Saúde Pública para obtenção
do título de Mestre em Ciências, Programa de
Saúde Pública.**

Área de Concentração: Saúde Ambiental.

Orientadora: Prof.^a Dra. Frida Marina Fischer

**São Paulo
2011**

Violência psicológica e assédio moral no trabalho: percepção e estratégias de enfrentamento de adolescentes trabalhadores

Samantha Lemos Turte

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências, Programa de Saúde Pública.

Área de Concentração: Saúde Ambiental.

Orientadora: Prof.^a Dra. Frida Marina Fischer

**São Paulo
2011**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na sua forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

À Eduarda Cavadinha Turte, por compartilharmos sonhos e
construirmos juntas a nossa realidade.

À minha família, sem a qual eu nada seria, sonharia ou conquistaria.

Agradecimentos

À Professora Frida Marina Fischer, por ser uma professora que ama o que faz e que nos ensina a acreditar que um trabalho saudável e feliz é possível. Obrigada pela orientação e pelos conselhos de mestra que, em mais de um momento, me ajudaram a tomar decisões importantes sobre meu futuro profissional e pessoal.

Ao Professor Roberval Passos de Oliveira, pela simpatia com que aceitou meu convite para avaliar este trabalho e pelos comentários valiosos que me ajudaram a melhorá-lo.

À Professora Leny Sato, pela solicitude com que aceitou meu convite para avaliar este trabalho.

À Ângela, Marilene, Cidinha, Vânia, Renilda, amigas que me ensinaram tudo sobre pós-graduação e a importância de sempre conhecer bem as “regras” de qualquer jogo. Nunca vou esquecer os anos que passei com vocês, o que aprendi sobre trabalhar em equipe, gostar de trabalhar e sobre a importância de um bom ambiente de trabalho para a saúde mental.

Aos funcionários da Faculdade de Saúde Pública que me conquistaram nos anos de trabalho conjunto. Obrigada pelo apoio.

Aos meus amigos que estão sempre presentes mesmo nos poucos encontros. Obrigada pelo incentivo e pelo carinho.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo - FAPESP, pela bolsa de mestrado concedida, a qual possibilitou que minha dedicação à realização desta pesquisa fosse integral (processo nº. 2009/12515-0).

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq, pelos auxílios concedidos que financiaram este estudo (processos nº. 473138/2008-5 e 301605/2009-2).

À Coordenação da ONG, juntamente com seus professores e funcionários que me receberam sempre de braços abertos com muita simpatia e carinho, permitindo que este estudo fosse realizado. Aos jovens aprendizes e estagiários que participaram deste estudo. Agradeço a todos por tornarem este trabalho possível, espero que seus frutos sejam tão bons quanto minhas intenções ao concebê-lo.

À Andréa, amiga idealista, zelosa e leal, que o futuro realize os nossos sonhos de um trabalho digno e saudável para os adolescentes trabalhadores. Obrigada por tudo, sem você, este trabalho teria sido menos possível.

À Liliane, pela amizade, pelo apoio e pelas orientações formais e informais desde meus primeiros passos científicos.

Agradeço, em especial, à minha família pelo amor, paciência, incentivo e apoios imensuráveis durante este tempo de suspensão recheado de ausências necessárias à consecução deste objetivo. Amo vocês e serei eternamente grata por tudo o que fazem por mim.

À Elizabeth, mãe coruja e guerreira, que com sua dedicação e perseverança ensinou-me sobre a necessidade e importância do trabalho, fazendo-me perceber seus benefícios e malefícios.

À Tânia, madrinha querida, pelas longas conversas, bons conselhos e apoio incondicional. À Rosa, pelas delícias culinárias que revelam seu amor e alegram tanto a minha vida. À Marcela, pelas dicas jurídicas e pelo contraponto discursivo.

À Eliane e Gabriel, por me acolherem, me incentivarem, serem fantásticos e estarem sempre presentes, mesmo com a distância.

À Eduarda, amada, amiga, companheira de vida, por sonhar comigo, por voar comigo, por construir comigo, por crescer comigo. Vamos juntas...

*Our knowledge has made us cynical.
Our cleverness, hard and unkind.
We think too much and feel too little.
More than machinery, we need humanity.
More than cleverness, we need kindness and gentleness.
Without these qualities, life will be violent and all will be lost.
(Charles Chaplin – The Great Dictator)*

*A primavera chegará,
mesmo que ninguém mais saiba seu nome,
nem acredite no calendário,
nem possua jardim para recebê-la.
(Cecília Meireles)*

Turte SL. Violência psicológica e assédio moral no trabalho: percepção e estratégias de enfrentamento de adolescentes trabalhadores [dissertação de mestrado]. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da USP; 2011.

Resumo

Introdução - A violência no trabalho geralmente consiste em desequilíbrio nas relações interpessoais. Centra-se no abuso de poder, em ameaças e ações desrespeitosas. A violência psicológica no trabalho pode se apresentar como uma situação pontual ou de forma sistemática, como no assédio moral no trabalho. Ambos podem causar ou contribuir com várias psicopatologias, doenças psicossomáticas ou distúrbios de comportamento, conforme estudos divulgados pela Organização Mundial da Saúde e Organização Internacional do Trabalho. **Objetivo** - Investigar e discutir as experiências relatadas por jovens aprendizes e estagiários acerca de situações abusivas e de assédio moral ocorridos no trabalho. **Procedimentos metodológicos** - Foram entrevistados 40 (quarenta) adolescentes entre 15 e 20 anos de idade, sendo 22 homens e 18 mulheres, alunos do Programa de Estágio e do Programa de Aprendizagem Profissional de uma instituição não governamental de São Paulo, Capital. Pela semelhança encontrada nos relatos de aprendizes e estagiários, estes foram aqui apresentados e analisados independentemente da divisão inicial entre os grupos. Para apreender o significado dos discursos dos jovens, as

informações foram analisadas com o olhar da análise hermenêutico-dialética. **Resultados** – As categorias empíricas surgidas após a análise foram: expectativas, relacionamentos interpessoais, mal-estar no trabalho, percepção a respeito do assédio moral no trabalho, enfrentando o assédio moral no trabalho. Um tema central que emergiu nas falas dos adolescentes foi: “Mal-estar no trabalho” onde foram classificados todos os relatos dos adolescentes, aprendizes e estagiários, a respeito de situações de humilhação, abusos de poder, constrangimentos e assédio sexual. Algumas situações de humilhação sofridas nas empresas estão ligadas à condição social dos adolescentes trabalhadores entrevistados, geralmente moradores de bairros periféricos da cidade de São Paulo, cujas famílias são de baixa renda e baixa escolaridade. **Conclusões** - O estudo revela que os adolescentes recém-ingressantes no mundo do trabalho estão expostos a situações de estresse psicológico no trabalho. Também foi observado que, conhecer a legislação trabalhista não é garantia de proteção, pois enfrentar uma situação abusiva cometida por um superior hierárquico remete à possibilidade de punição ou demissão. Contudo, o conhecimento a respeito de direitos e deveres pode ser um meio de evitar ou contornar situações claras de exploração.

Palavras-chave - saúde do trabalhador, saúde mental, saúde dos adolescentes, violência psicológica, assédio moral no trabalho, adolescentes trabalhadores.

Turte SL. Violência psicológica e assédio moral no trabalho: percepção e estratégias de enfrentamento de adolescentes trabalhadores./ Psychological violence and harassment at work: perception and coping strategies of adolescent workers [dissertation]. São Paulo (BR): Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo; 2011.

Abstract

Introduction - Workplace violence usually consists of imbalance in interpersonal relationships. It focuses on abuse of power, threats and disrespectful actions. The psychological violence at work can be presented occasionally or in a systematic way, such as harassment at work. Both can cause or contribute to various psychopathology, psychosomatic illnesses or behavioral disorders, according to studies by the World Health Organization and International Labor Organization. **Aim** - To evaluate and discuss the experiences reported by young apprentices and trainees about abusive situations and harassment occurred at work. **Methodological procedures** - Forty adolescents, 22 men and 18 women, with age brackets of 15 and 20 years old, were interviewed in this study. The participants were students of an Internship and Professional Learning programs of a non-governmental organization of São Paulo, Capital. Due to the similarity found in the reports of apprentices and trainees, those were presented and analyzed regardless the initial division between the two groups. In order to understand the meaning of youngsters' speeches, data were analyzed using the

hermeneutic-dialectic theoretical frame. **Results** - Empirical categories that emerged after the analysis were: expectations, interpersonal relationships, malaise at work, perceptions of harassment at work, and facing workplace harassment. A central theme that emerged from adolescents' speeches was: "Malaise at work" in which were classified all reports of apprentices and trainees referring to humiliating situations, abuse of power, constraints and sexual harassment. Some humiliating situations were linked to the social status of the adolescent workers: they were usually residents of outskirts areas of the city of São Paulo, and their families received a low income and have low education. **Conclusions** - The study reveals that adolescents newly entering the world of work are exposed to situations of psychological distress at work. It was also observed that be informed about the labor legislation is no guarantee of protection, as facing an abusive situation perpetrated by a supervisor refers to the possibility of punishment or dismissal. However, knowledge about workers' rights and duties can be a way to avoid or bypass clear situations of exploitation.

Keywords - occupational health, mental health, adolescent health, psychological violence, workplace harassment, adolescent workers.

ÍNDICE

1	APRESENTAÇÃO	15
2	TRABALHO E SUBJETIVIDADE: A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO NA VIDA DO INDIVÍDUO	19
3	ASPECTOS CONCEITUAIS DA VIOLÊNCIA	32
3.1	VIOLÊNCIAS CONSIDERADAS VISÍVEIS	40
3.2	VIOLÊNCIAS CONSIDERADAS INVISÍVEIS	41
3.3	RELACIONANDO VIOLÊNCIA E TRABALHO	43
3.3.1	Violência Psicológica no Trabalho	47
3.3.2	Assédio Moral no Trabalho	51
3.4	REPERCUSSÕES NO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR	57
3.4.1	Saúde do Trabalhador e Saúde Mental	60
3.4.2	Repercussões na Saúde dos Trabalhadores	64
4	ADOLESCÊNCIA E TRABALHO	67
4.1	SER ADOLESCENTE	67
4.2	SER ADOLESCENTE TRABALHADOR	74
4.3	SAÚDE MENTAL DO ADOLESCENTE TRABALHADOR	82
5	PRESSUPOSTOS DA PESQUISA	87
6	CAMINHO METODOLÓGICO	87
6.1	SOBRE O LOCAL DE ESTUDO	92
6.1.1	Apresentando a Pesquisa na ONG	95
6.2	PARTICIPANTES DO ESTUDO	95
6.2.1	Características dos Participantes	97

6.3	ASPECTOS ÉTICOS	103
6.4	OBTENÇÃO DOS RELATOS	105
6.4.1	Questionário Socioeconômico	105
6.4.2	Entrevistas Individuais	106
6.4.3	Entrevistas Coletivas	110
6.5	BUSCA BIBLIOGRÁFICA: CRITÉRIOS	112
6.6	ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	113
7	RESULTADOS E DISCUSSÃO	117
7.1	DISCUTINDO AS CATEGORIAS	117
7.1.1	Expectativas: “Crescer, passar a ser uma pessoa e não um aprendiz”	118
7.1.2	Relacionamentos Interpessoais no Trabalho	126
7.1.3	Mal-estar no Trabalho	130
7.1.4	Percepção a Respeito do Assédio Moral no Trabalho	149
7.1.5	Enfrentando o Assédio Moral no Trabalho	159
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	169
9	REFERÊNCIAS	177
	ANEXO I – APROVAÇÃO DO COEP/FSP	I
	ANEXO II – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	II
	ANEXO III - QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DO PARTICIPANTE	VI
	ANEXO IV - ROTEIRO DE ENTREVISTAS	VIII
	ANEXO VI – ARTIGO	IX
	ANEXO V – FOLHA DE ROSTO DO LATTES	X

1 APRESENTAÇÃO

Iniciei meus estudos na área de Saúde do Trabalhador ainda na Graduação em Psicologia com a iniciação científica em um projeto que buscava conhecer quais atividades eram realizadas por adolescentes trabalhadores em seu tempo livre. Percebi, desde então, a dimensão que o trabalho adquire na vida do trabalhador, tomando-lhe a maior parte do tempo e deixando-lhe pouco tempo para lazer, estudo, convívio familiar e social.

Com a bagagem da Psicologia, encontrei na Saúde Pública um campo interdisciplinar onde pude conviver com diferentes olhares a respeito da saúde do trabalhador.

Acredito que o trabalho é um importante componente de socialização do indivíduo, pois além das relações interpessoais que são estabelecidas no ambiente de trabalho, o tempo diário dedicado ao trabalho coloca-o em posição de centralidade entre as atividades humanas. Assim, o impacto que a relação com o trabalho pode ter na vida das pessoas foi um dos fatores que motivou meu interesse nesta área.

Ter satisfação no trabalho não engloba apenas a relação com a atividade, mas passa diretamente pela qualidade das relações sociais que são ali estabelecidas. Além disso, a vida fora e dentro do trabalho não pode ser totalmente cindida e, conseqüentemente, fatos ocorridos no âmbito pessoal

afetam o profissional, assim como o trabalhador não pode guardar exclusivamente no ambiente de trabalho as emoções vividas ali, levando-as para a esfera familiar e social.

Imagino que quando um trabalhador sofre no trabalho, também seus entes próximos sofrem e podem espalhar este sofrimento em outras esferas do social. É uma rede que não tem ponto de interrupção. Portanto, creio que o trabalho da promoção da saúde mental pode e deve ser iniciado no ambiente de trabalho, porque os trabalhadores são importantes atores sociais que compartilham sua vivência, experiência e conhecimentos em outros âmbitos, da mesma maneira que suas alegrias ou frustrações.

Nesta medida, o tema do assédio moral no trabalho chamou-me a atenção por tornar-se um importante gerador de sofrimento e adoecimento entre os trabalhadores atingidos. Com a veiculação cada vez mais frequente do tema na mídia e na esfera acadêmica científica, imaginei a importância de abordar o tema com trabalhadores que estão iniciando sua trajetória profissional.

Neste estudo, busquei compreender como se dão as relações interpessoais de adolescentes no ambiente de trabalho e se nestas relações ocorrem situações de assédio moral no trabalho. Outra questão importante concebida diz respeito aos conhecimentos destes jovens com relação ao tema em tela.

Assim, este trabalho almejou contribuir para a ampliação dos estudos sobre assédio moral no trabalho, com destaque às vivências dos adolescentes ao ingressar no mercado de trabalho.

As crianças e adolescentes demandam dos serviços de saúde ações de promoção e prevenção próprias da saúde coletiva. Para tanto, torna-se fundamental a estruturação de ações para o acolhimento integral desses indivíduos e de suas famílias, o estabelecimento de procedimentos para identificação precoce, o acompanhamento dos grupos mais vulneráveis e a busca de articulação e diálogo entre familiares, serviços públicos e ONGs, buscando estabelecer ações conjuntas para a implementação de políticas sociais inclusivas e protetivas.

Pensando nisso, o Ministério da Saúde, através da Área Técnica de Saúde do Trabalhador, elaborou e vem implantando uma Política Nacional de Saúde para Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Trabalhador Adolescente. Tal Política revela o papel de extrema importância da Saúde Pública na atenção integral à saúde das crianças e adolescentes trabalhadores (BRASIL, 2007).

Além disso, a partir deste estudo, pretende-se proporcionar espaços de discussão nos ambientes acadêmicos e de organizações educacionais, governamentais e não governamentais, a respeito da violência psicológica no trabalho, de forma geral, e de outros aspectos de saúde de adolescentes trabalhadores. Acredito que a reflexão sobre os limites das relações

interpessoais no trabalho ajudaria os jovens a se situarem no mundo profissional, percebendo as diferenças de outros contextos sociais e aprendendo a se posicionar de maneira adequada.

A partir disso, o objetivo deste estudo foi investigar e discutir as experiências relatadas por jovens aprendizes e estagiários acerca de situações abusivas e de assédio moral ocorridos no trabalho. E, de maneira específica, almejou:

- a) Compreender a qualidade das relações interpessoais dos jovens no trabalho.
- b) Analisar a percepção dos jovens sobre o tema do assédio moral.
- c) Avaliar se o jovem identifica situações de assédio moral no ambiente de trabalho.
- d) Avaliar se e como o jovem enfrenta o assédio moral no trabalho.

2 TRABALHO E SUBJETIVIDADE: A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO NA VIDA DO INDIVÍDUO

Neste estudo entende-se o conceito de trabalho, não apenas em sua dimensão social, mas também psicológica, visto que, conforme URT (1992), no trabalho estão presentes além de seu produto, as relações subjetivas do trabalhador, suas relações com outras pessoas e a própria motivação para o trabalho. O trabalho é uma atividade humana que contém em si aspectos psicológicos e educacionais e, dessa forma, constitui um bom ponto de partida para o estudo do desenvolvimento do psiquismo e da consciência humana. A atividade profissional, portanto, não é apenas um modo de ganhar a vida. É uma forma de inserção social, em que aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados. O trabalho pode ser um fator estruturante da realização do sujeito, um espaço de construção do sentido e significado e, desse modo, de conquista de identidade, da continuidade e constituição histórica do sujeito (LUNARDI FILHO et al., 2001).

Desta forma, o trabalho é uma função psicológica social e historicamente constituída, afirma CLOT (2007). Ao se referir à distinção entre a função social e a função psicológica do trabalho, o autor destaca que sua função social refere-se à produção de objetos e de serviços e ainda à produção de trocas sociais que dão valor aos objetos numa determinada sociedade. Já sua função psicológica não estaria contida em sua função social, mas antes seria

constituída na interação do indivíduo com o trabalho real, quando aquele não se percebe mais como fundido à sua tarefa.

Contudo, considera-se que o trabalho adquire diversas funções atualmente e significados diversos entre sociedades ou culturas distintas. Em nosso contexto cultural brasileiro, podemos dizer que além da função econômica, onde o trabalho é fonte de satisfação das necessidades de sobrevivência do indivíduo e de seus dependentes, existem funções sociais e psicológicas associadas a ele. Entre as funções sociais podemos citá-lo como fonte de satisfação das necessidades de interação, encontro, convivência, considerando-se que muitos trabalhadores passam mais tempo interagindo com colegas no trabalho do que com amigos ou familiares; e como fonte de status e prestígio, pois a posição social depende em grande escala de qual é o trabalho realizado. E, finalmente, uma função psicológica fundamental, que tomaremos como central neste estudo, que diz respeito à sua qualidade como fonte de significação pessoal, de identidade, autoestima e autorrealização (SVERKO e VIZEK-VIDOVIC, 1995).

CASTELLS (2010) entende identidade como o processo de autoconstrução de significado e individuação com base em um atributo cultural (ou atributos inter-relacionados) que prevalece sobre outras fontes de significado. Segundo o autor, história, geografia, aparatos de poder e instituições produtivas e reprodutivas são alguns dos componentes que o indivíduo reorganiza internamente para construir sua identidade. Pode-se considerar identidade, deste modo, como uma narrativa construída ao longo do

tempo de vida de um indivíduo, de forma a que se construa e organize o sentido da existência no tempo-espço e lide com os relacionamentos sociais.

Portanto, o conceito de identidade pode ser usado de forma a alinhar nossos sentimentos subjetivos com os lugares objetivos que ocupamos no mundo social e cultural (HALL, 2006). A identidade, então, uniria o sujeito à estrutura, tornando estáveis tanto os sujeitos quanto os mundos culturais habitados por eles e, conseqüentemente, sendo considerados ambos reciprocamente mais unificados e predizíveis. Entretanto, este autor ressalva que à medida que os sistemas de significação e representação cultural se multiplicam, passam a existir uma multiplicidade de identidades possíveis.

Podemos considerar o sujeito como um ser autêntico, dotado de necessidades e valores próprios, ser que produz a história e é responsável pelo seu próprio devir (AYRES, 2001). Ainda assim, é importante destacar que existem discussões a respeito do deslocamento da concepção de sujeito na pós-modernidade, em virtude das rupturas ocorridas nos discursos do conhecimento moderno (HALL, 2006). O conceito de sujeito utilizado por BENDASSOLLI (2007) para relacionar identidade e trabalho, por sua vez, refere-se a “uma categoria ou forma construída pelo entendimento para servir, durante algum tempo, como uma disposição transcendental que esteja acima ou além da multiplicidade de sensações, sentimentos e das experiências contingentes” (p.223). Então a subjetividade só pode ser apreendida a partir das condições concretas e materiais de vida, e neste contexto, os sujeitos são ativos e sua experiência é gerada na “vida material”. Segundo VIEIRA et al.

(2007), trata-se de um sujeito concreto, e o trabalho é entendido em seu sentido genérico, como expressão da relação do ser com a natureza, em sua dupla dimensão: transformar a natureza e, ao mesmo tempo, autotransformar-se. Essa transformação de si, como ser que trabalha, acontece por meio da relação com a cultura, da identificação com o grupo, da autorrealização e do sentimento de autoestima. No entanto, na perspectiva tradicional, não só os modos de subjetivação, mas também o processo saúde/doença, bem como as habilidades e os valores, passam a ser alvo de uma análise equivocada. Na opinião dos autores, tal análise reserva ao trabalho a possibilidade de ser, no máximo, um “local onde se faz algo”, o que exclui uma discussão sobre as situações vividas por aqueles que realizam as atividades laborais.

O desenvolvimento do homem é atividade, um processo integral de uma totalidade dinâmica feita de equilíbrios e desequilíbrios (URT, 1992). Entende-se, assim, que o trabalho se apresenta como elemento constituinte da essência humana, da experiência, do saber/aprender fazer de cada um. Contudo, de acordo com BENDASSOLLI (2007), a descrição privilegiada de si pelo trabalho ou “identidade do trabalho” não foi uma constante no transcorrer da história. Ao longo da história da tradição ocidental, a relação entre trabalho e subjetividade diversificou-se, tendo diferentes enfoques de sentido, valor e importância. Sujeito e identidade se relacionam de tal forma que o sujeito oferece o fundamento, a matéria-prima, para a construção da identidade. A emergência do conceito de identidade, do ponto de vista social, se deu quando as pessoas começaram a perceber e se descrever como indivíduos à parte dos grupos ou

comunidades onde antes eram tratados como seres indiferenciados de regras, valores e hábitos coletivos.

Na Grécia Antiga, o trabalho manual era percebido como degradante da liberdade, pois criava laços de dependência entre os envolvidos. Segundo ARENDT (2007), os gregos acreditavam que a liberdade só podia ser conquistada quando outros eram subjugados pela força da necessidade. Portanto, só com o declínio da escravidão que o trabalho começou a ser visto como uma atividade dignificante. Há que se considerar também a posterior influência das religiões na concepção sobre o trabalho, segundo a qual o trabalho seria útil como uma forma de evitar a ociosidade. SVERKO e VIZEK-VIDOVIC (1995) ressaltam que com o advento do Catolicismo o trabalho adquiriu aspectos novos e positivos, pois o trabalho passou a ser considerado bom para a integridade moral e espiritual, enquanto o lazer e a inatividade trariam consigo todos os tipos de fraqueza e malefícios.

Outra mudança na forma de conceber o trabalho surgiu no período Renascentista quando o trabalho passou a ser visto como uma forma de autoexpressão, pois o mestre de ofício era livre para controlar sua própria ação de trabalho, era capaz de aprender com seu trabalho e não havia cisão entre trabalho e lazer. Neste sentido, para os renascentistas o que importava era o “trabalho como arte de construção de si e do mundo” (BENDASSOLLI, 2007, p.56). Uma das grandes rupturas patrocinadas pelo capitalismo e que modificou o sentido do trabalho, segundo o mesmo autor, foi o revestimento de um sentido econômico ao trabalho, quando ele deixou de ser um fim em si

mesmo, para se tornar uma atividade com o intuito de gratificar outra pessoa ou feita tendo em vista um fim específico. Neste contexto, pode-se dizer que a função social do trabalho teve os seguintes elementos relevantes como influência: a ética protestante do trabalho, o paternalismo, a redescritção do trabalho realizada por Karl Marx e a teoria de Émile Durkheim sobre o valor moral da divisão do trabalho.

Max Weber, em “A ética protestante e o espírito do capitalismo” buscou compreender quais conjuntos de valores e crenças estavam envolvidos na forma como os indivíduos conduziam sua vida em sociedade e qual a influência daqueles na disposição para o trabalho. O autor estabeleceu uma afinidade entre as concepções protestantes e o estilo de conduta de vida necessário ao capitalismo. A partir da secularização do trabalho, a ética protestante manifestou-se em motivos diversos que exerceriam a mesma função de dar sustentação moral e psicológica ao capitalismo, ao moldar o comportamento humano para o trabalho (WEBER, 1983).

Foi a partir desta época que o trabalho iniciou sua trajetória rumo à posição de centralidade na definição da subjetividade. O sentido e o valor do trabalho foram redefinidos em cinco dimensões importantes: como fonte de valor econômico, como princípio moral, como instrumento ideológico para controle dos trabalhadores, como atividade construtora do ser e da subjetividade, e como contrato social. O sistema paternalista surgiu buscando conciliar capitalismo liberal e moralidade, a partir de uma “manutenção ativa e afetiva dos modos”, e visando não só à produtividade, mas principalmente a

disciplina da vontade. De acordo com BENDASSOLLI (2007), os empregadores justificavam a necessidade e o direito de exercer um poder benevolente sobre seus empregados porque os consideravam moralmente degradados ou degradáveis por pertencerem às classes com baixa renda. Acreditavam que na ausência de uma figura que lhes indicasse o caminho, seriam inevitavelmente lascivos e preguiçosos.

Da mesma maneira parecem permanecer ainda hoje no Brasil resquícios desta mentalidade paternalista com relação aos empregados. A política econômica vem acompanhada de uma política social, especialmente em relação ao trabalho precoce dos jovens, o trabalho é tido como uma virtude e a empresa uma escola da virtude e um espaço que os afastaria dos vícios e da delinquência (MINAYO-GOMEZ e MEIRELLES, 1997).

Karl Marx foi um pensador com contribuição fundamental para a construção do sentido de trabalho como é conhecido no ocidente. De acordo com OFFE (1989), foi a partir de Marx que o trabalho tornou-se condição fundamental para a definição do humano, passando a ser considerado como categoria abstrata, universal e fonte do valor. MARX (1996) acreditava que o trabalho era a única atividade que daria ao homem a sua identidade e ao perder sua natureza intrínseca de autorrealização humana, aquele se transformaria em fonte de sofrimento e perda de sentido da vida.

DURKHEIM (1999), outro importante teórico da relação homem-trabalho, considerava que o trabalho seria significativo e satisfatório unicamente quando feito em um meio regulamentado e normativo, marcado pela solidariedade

entre os trabalhadores. Segundo este autor, a especialização e a simplificação de tarefas dificultaria a formação do senso de solidariedade, cooperação e reciprocidade entre os trabalhadores. Com o enfraquecimento da ética do trabalho, a satisfação pessoal que a ela estava associada passou a ser buscada em outras esferas da vida que não na do trabalho. Neste contexto em que o trabalho era o centro de gravidade da identidade, seu papel social envolvia basicamente a produção de sujeitos dóceis e disciplinados que perpetuariam a ordem estabelecida pelo capitalismo industrial.

Com a precariedade atual do vínculo empregatício haveria uma desconexão crescente entre a identidade e o trabalho realizado pelo indivíduo. Segundo BENDASSOLLI (2007), devido à impossibilidade de serem mantidas relações de longo prazo no trabalho, restaria ao indivíduo reconstruir permanentemente sua identidade em outras esferas da existência (como exemplo o autor cita a esfera do consumo que ofereceria a possibilidade de satisfação imediata dos desejos em substituição à satisfação antes adquirida com o trabalho pelo cumprimento de um dever). Um trabalho “ideal” seria aquele em que o melhor desenho de tarefas seria capaz de satisfazer um grande número de funções vitais ao bem-estar psicológico, à satisfação e motivação dos indivíduos. O autor ainda enfatiza que quando o trabalho tem condições restritivas pode-se esperar um perigoso efeito negativo sobre a identidade, a saúde psíquica ou mental e a qualidade de vida geral dos indivíduos. E continua:

(...) ao mesmo tempo em que oferece ao indivíduo uma renda,

fundamental para a sobrevivência e a obtenção de status, o trabalho oferece rotinas, organiza o tempo, estabelece relacionamentos e oferece aos indivíduos um senso de pertencimento a projetos de valor e reconhecimento sociais. A não-atividade, quer dizer, o não-trabalho, passa a ser associada a possíveis desequilíbrios psíquicos, depressão, dificuldade de determinar a autoidentidade e outros transtornos similares (p.193).

Na pós-modernidade, a relação entre trabalho e identidade modificou-se novamente. Começou-se a falar em um enfraquecimento ou desmontagem do trabalho em relação à sua associação com a identidade. A própria noção de identidade passou a ser criticada, dando lugar a várias identidades que comporiam a subjetividade humana (HALL, 2006). Segundo ANTUNES (2011), essa desmontagem pode ser observada na pluralidade de sentidos e na posição ambígua do trabalho na atualidade. O autor acredita que para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho é necessária uma vida cheia de sentido dentro do trabalho. BENDASSOLI (2007) sinala que há que se considerar que outros fatores são importantes na constituição das relações sociais e da subjetividade além do trabalho, a linguagem e o discurso, por exemplo, constroem o modo como as pessoas trabalham, entendem o que é trabalhar e discernem sobre o valor, o sentido, desse mesmo trabalho no tocante à constituição de suas identidades.

Sendo assim, a função psicológica do trabalho para o sujeito lhe permite entrar num mundo social cujas regras sejam tais que ele possa “ater-se a elas”. Dada a importância da inserção social do indivíduo no fortalecimento da função psicológica do trabalho, CLOT (2007) destaca que quanto mais forte, mais bem

organizada e diferenciada for a coletividade no interior da qual o indivíduo se orienta, tanto mais distinto e complexo será o seu mundo interior. A função psicológica do trabalho tem, então, dupla significação: “indissociavelmente trabalho sobre si e trabalho no mundo dos outros e das coisas” (p.78).

OLIVEIRA (2008a) afirma que o trabalho é fundamental na construção das interações humanas e acarretaria diferentes formas de subjetivação – entendida como o desenvolvimento emocional e cognitivo das pessoas – e se constituiria em espaço de produção de estados de saúde ou de doença. Assim, para este autor, o trabalho é entendido como “dimensão privilegiada da constituição do sujeito”, sendo esta dimensão “resultado de processos de construção simbólica de sentido” (p.50).

TOLFO e PICCININI (2007) consideram que o sentido e o significado atribuídos ao trabalho são constitutivos da função psicológica do trabalho. Segundo elas, os valores relacionados com o trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, mas se modificam e se adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas. Sobre as relações interpessoais no trabalho, as autoras destacam que, para o indivíduo, o fato de trabalhar e conviver em meio a uma diversidade de pessoas é suficiente para conferir sentido ao trabalho. A partir dos processos de subjetivação que são estabelecidos por meio do trabalho, o sujeito tem acesso ao reconhecimento de si mesmo e, simultaneamente, pela via da alteridade, ao reconhecimento do outro. Entretanto, a partir do momento em que a pessoa não encontra apoio e

respaldo dos pares, o trabalho é visto como sem sentido. Deste modo, o trabalho permanece sendo central para os trabalhadores, tanto do ponto de vista sociológico quanto do psicológico.

SVERKO e VIZEK-VIDOVIC (1995) relembrem que com a fragmentação do trabalho oriundas da reestruturação tecnológica e a burocratização das organizações, para grande parte da população trabalhadora, o trabalho tornou-se uma rotina monótona, repetitiva e sem sentido. Em tempos onde a educação e os modos de vida aumentaram as aspirações pessoais por empregos estimulantes, os fatos citados acima comprometem a função psicológica do trabalho.

Tal tema foi pesquisado por MORIN et al. (2007) em um estudo sobre a satisfação pessoal advinda do trabalho, os pesquisadores verificaram que quando o trabalho é significativo para o trabalhador, ele torna-se prazeroso e apreciado. Entretanto, quando há um rompimento no circuito de significados do trabalho para o trabalhador, o sofrimento pode ser ocasionado, comprometendo a saúde mental (TOLFO e PICCININI, 2007).

Segundo CLOT (2007), o trabalho é uma troca social que, frequentemente, apresenta conflitos que constituem uma série de obstáculos e deixam os sujeitos diante “de dilemas intransponíveis, fontes de sofrimentos desconhecidos ou negados” (p.13). Sobre o fracasso da regulação dos trabalhadores em relação a esses possíveis conflitos, o autor afirma ainda que quando as regulações fracassam, “quando se alteram as possibilidades de reações e de controle do sujeito sobre si mesmo e sobre suas situações de

existência, quando não é mais possível libertar-se de insatisfações, de sofrimentos, de contradições internas tornadas insuportáveis para ele, são gerados os fenômenos psicopatológicos” (p.61). O autor afirma que o ressentimento instala-se não em virtude do fato de que o trabalho requer demais dos sujeitos, mas antes porque não lhes dá ou não lhes restitui o suficiente. Isto porque o trabalho, como atividade simbólica e genérica, é fundamental na construção do valor que cada um atribui a si mesmo.

A autoestima, que seria uma atitude valorativa do indivíduo em relação a si mesmo, relaciona-se à criatividade e à inventividade; assim como, permite desvendar sentimentos da pessoa sobre ela mesma: orgulhar-se de seus empreendimentos, demonstrar suas emoções, respeitar-se, reconhecer os próprios talentos, investir em seus objetivos, promovendo um agir autônomo (BOCK et al., 2001; DUPRET, 2002). Este sentir-se digno, gostar de si mesmo, acreditar em suas potencialidades, segundo DUPRET (2002), interfere no enfrentamento e na busca de soluções para situações-problema, inclusive encorajando o sujeito a ter iniciativa e ser criativo. Com boa autoestima, as pessoas tornam-se mais aptas a enfrentar e solucionar os desafios e responsabilidades com confiança.

O autoconceito também se vincula à autoestima. Autoconceito é entendido como a atitude que o indivíduo tem de si mesmo, decorrente da maneira como se percebe (BOCK et al., 2001). O autoconceito positivo é frequentemente associado à melhora na capacidade de aprendizagem. A baixa autoestima está vinculada à dificuldade em comunicar-se, devido à incerteza

quanto aos próprios pensamentos e sentimentos ou devido à ansiedade diante da reação do outro. NORO e NORO (2002) também ressaltam que a autoestima influencia a motivação, os sonhos e as aspirações, na medida em que quanto mais a pessoa espera de si mesma e quanto mais acha que os outros esperam dela, maiores serão seus motivos para atingir um objetivo.

SVERKO e VIZEK-VIDOVIC (1995) consideram a existência de dois tipos de envolvimento com o trabalho que determinariam sua relação com a autoestima do trabalhador. Primeiramente, existiriam os trabalhadores que centralizariam o trabalho entre seus interesses vitais e, em virtude disso, os eventos ocorridos no ambiente de trabalho influenciariam fortemente outros âmbitos de suas vidas. No outro extremo, estariam os trabalhadores cujo interesse central seria outro que não o trabalho e, deste modo, a identidade e a autoimagem destes não dependeria da excelência no desempenho e do sucesso no trabalho.

Desta forma, uma abordagem psicossocial do trabalho será utilizada para a compreensão de sua dinâmica na relação com a subjetividade e nos processos de relações interpessoais aqui descritos. Entende-se por “psicossocial” a consideração da atividade humana como psicológica, social e histórica, realizada por indivíduos concretos em sua relação com os outros (URT, 1992). A subjetividade é construída nas interações sociais com o grupo (relações e vivências na família, na escola, no trabalho, entre os pares) no decorrer da vida do indivíduo. Inclui os comportamentos, sentimentos, emoções, percepções, memória, relações sociais, dentre outros (LUNARDI

FILHO et al., 2001).

Neste capítulo, abordou-se como o trabalho pode relacionar-se à subjetividade, à identidade e à autoestima dos trabalhadores. Tendo em vista as funções social e psicológica do trabalho para o indivíduo em nossa sociedade, a seguir serão apresentadas algumas dimensões da violência e seus possíveis impactos à saúde física e mental dos trabalhadores.

3 ASPECTOS CONCEITUAIS DA VIOLÊNCIA

A violência é um fenômeno que se insere nas relações sociais que, além de ser responsável por inúmeros agravos à saúde, pode produzir tanto consequências imediatas quanto tardias (MINAYO e SOUZA, 1993). Contudo, há uma dificuldade em conceituar precisamente a violência, segundo BAUMAN (2011), devido à ambivalência entre poder, força e coerção que se expressa atualmente. Os conceitos geralmente são, portanto, sub ou sobredefinidos.

De acordo com ALMENDRA e BAIERL (2007) a palavra violência é usualmente empregada de maneira a designar o exercício de um poder ou autoridade sem legitimidade, impossibilitando a resistência, o conflito ou a recusa. VELHO (2000) apresenta como algumas das variáveis que contribuem para o aumento da violência: “a urbanização acelerada, com o crescimento desenfreado das cidades, as fortes aspirações de consumo, em boa parte

frustradas, dificuldades mercado de trabalho e conflitos de valores” (p.57).

Contudo, OLIVEIRA (2008b) enfatiza que conceituar implica em tentativas de explicação de fenômenos e realidades de acordo com interesses, objetivos e finalidades específicos e distintos. Esta reflexão deve ser considerada ao serem definidas classificações relativas à violência, como fenômeno comportamental e relacional e como meio de produção de agravos; bem como, na medida em que categorizações podem direcionar ações de promoção da saúde, a prevenção de agravos e a reabilitação relativa a esses agravos.

Por outro lado, alguns aspectos da violência são destacados por SAITO (2010) e devem ser levados em conta na compreensão de qualquer definição: a violência é um processo construído tanto no contexto individual quanto no coletivo, pode repetir-se diversas vezes no decorrer do tempo, pode envolver uma ou mais pessoas e pode repercutir nas gerações futuras a partir de um efeito dominó (a pessoa agredida passa a agredir e essa relação passa adiante). Como afirma OLIVEIRA (2008a) são relevantes para a caracterização da violência tanto o contexto em que o evento ocorre quanto o julgamento do observador.

O espaço dominante da violência é o âmbito social, lugar onde os fatores biológicos e emocionais se transformam e se configuram propiciando comportamentos, ações e processos violentos. Por se tratar de um complexo e dinâmico fenômeno sócio-histórico só é possível entender a violência

considerando-se sua multicausalidade e, segundo MINAYO (2003), esta seria composta de fatores históricos, contextuais, estruturais, culturais, interpessoais, para citar alguns. Assim, tendo seus marcos nestas relações específicas, para abranger o tema em questão se faz necessário utilizar uma articulação de saberes de áreas diversas, tais como: Política, Economia, Filosofia, Sociologia, Saúde Coletiva, Direito, Psicologia, das relações humanas e institucionais. Esta complexidade se mostra não só na configuração da violência, mas também em seu impacto na saúde, como enfatiza MINAYO (1994a).

Reconhecendo a dimensão do problema da violência para a Saúde Pública, o Ministério da Saúde, elaborou a Política Nacional de Redução da Morbimortalidade por Acidentes e Violência, como orientador da atuação do setor saúde nesse contexto. O documento estabelece diretrizes para o setor saúde, assumindo violência como: “(...) evento representado por ações realizadas por indivíduos, grupos, classes ou nações que ocasionam danos físicos, emocionais, morais e/ou espirituais a si próprio ou a outros – por exemplo: agressão física, abuso sexual, violência psicológica, violência institucional” (BRASIL, 2000a, p. 427). Alguns autores, como SANTOS JUNIOR e DIAS (2004), consideram esta definição a mais abrangente por não considerar apenas a ruptura da integridade física como consequência de um ato violento e por não restringir a violência às ações físicas.

A violência social é uma ação cotidiana que afeta a todos por igual, refletindo-se em normas culturais e atitudes associadas com comportamentos agressivos dentro do núcleo familiar ou com pessoas externas a este. A

vitimização e o medo geram resposta violentas da população, expressadas nos linchamentos, na fortificação das residências, no porte de armas. (ROMERO-SALAZAR et al, 2009). O preconceito e a discriminação também compõem o cenário da violência, segundo BANDEIRA e BATISTA (2002), devido ao não-reconhecimento ou a falta de respeito às diferenças presentes no cotidiano. As autoras acreditam que “uma sociedade que prega a construção diferenciada e não-plural de seus membros, como signo do preconceito, que admite o acesso particularizado de alguns, seja aos bens materiais, seja aos bens culturais, que dá valoração positiva à desigualdade substantiva de seus membros está fadada à instauração da violência nas suas variantes materiais e simbólicas” (p.121).

CHAUÍ (1985), por sua vez, afirma que a violência surge quando uma diferença é transformada em desigualdade a partir de uma relação hierárquica, cujo fim é a dominação, a exploração e a opressão. Segundo a autora, violência significa desnaturar, agir usando a força para ir contra a natureza de alguém; constranger, agir contra a vontade e liberdade de outrem; transgredir coisas e ações que alguém ou uma sociedade define como um direito; um ato de abuso físico e/ou psíquico contra alguém, caracterizando relações intersubjetivas definidas pela opressão, intimidação e pelo medo.

A mesma autora acrescenta que as causas e razões da violência vão além do momento em que são definidas como violência propriamente dita, destacando a cegueira da sociedade brasileira acerca do lugar efetivo de produção da violência: sua própria estrutura. Assim, CHAUÍ (1998) discute que

embora a sociedade brasileira seja percebida como não-violenta, são comuns as situações de “exclusões” econômicas, políticas e sociais, racismo e sexismo, ou por intolerância religiosa, sexual e política. Tal percepção ocorre em virtude de procedimentos ideológicos naturalizadores – a violência presente nas relações sociais dificilmente é percebida, e, “por não ser percebida, é naturalizada e essa naturalização conserva a mitologia da não-violência” (p.11) – que dificultariam que as situações mencionadas fossem consideradas formas de violência. SAITO (2010) entende que banalizar a violência significa aceitar passivamente a sua existência, sua incorporação quase que automática em nosso viver cotidiano e até justificar sua existência sem que haja determinação de combate a sua origem. Nas palavras da autora: “o aumento da violência está se processando paralelamente ao *baixo nível de consciência social*” (grifo da autora, p.155).

Destarte, a violência que se realiza na exclusão sistemática de um grupo aos recursos necessários ao desenvolvimento de seu pleno potencial humano é conhecida como violência estrutural. Neste sentido, frequentemente são usadas leis e instituição pelos grupos dominantes para manter seus privilégios. Segundo MUKHERJEE et al. (2011), o conceito é útil também para refletir a brutalidade e as intenções que moldam a vida dos grupos pobres e marginalizados. O termo violência estrutural também pode ser usado para descrever violência de gênero, na medida em que os papéis de gênero estão arraigados na sociedade.

Complementarmente, MINAYO e SOUZA (1993) alertam que a violência

interpessoal reflete o aprofundamento ou a intensificação da violência estrutural. Dessa forma, podemos dizer, em acordo com SAITO (2010), que buscar a história da violência não deve buscar justificá-la do ponto de vista socioeconômico ou pela privação afetiva, desestruturação familiar, mensagens inadequadas da mídia, mas sim “auxiliar a percepção da necessidade de mudanças da estrutura social, que não passam só pelo julgamento da violência em si, mas também pelos seus determinantes” (p.155).

Contudo, é a delinquência a representação mais comumente identificada com o termo "violência" nas sociedades modernas (OLIVEIRA, 2008a). A Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS, em informe sobre a Saúde nas Américas, destaca a vinculação da violência, sobretudo, a homicídios (OPAS, 2007). É comum que este tipo de violência tenha preponderância nas políticas públicas e setores da saúde. Certamente que este é um tema de grande importância e com efeitos danosos à sociedade reconhecidos por todos, mas também devem ser consideradas outras vertentes da violência igualmente relevantes e que têm ficado em segundo plano (OLIVEIRA, 2008b). Para cada morte devido à violência, segundo SANTOS JUNIOR e DIAS (2004), há muito mais casos em que pessoas são feridas ou sofrem em decorrência de problemas físicos ou mentais.

Existem diversas outras formas de violência, cujas consequências imediatas ou não, podem durar muitos anos após o maltrato inicial e resultar em problemas físicos, psíquicos e sociais, ainda que não gerem lesão, morte ou invalidez. Assim, a Organização Pan-Americana da Saúde (2003), adverte

que considerar apenas a lesão ou a morte como resultados da violência limitam a compreensão do efeito global deste fenômeno sobre as pessoas, comunidades e sociedade como um todo.

MINAYO (1998), igualmente, observa que mesmo a violência enquanto processo social não sendo objeto específico da área da saúde, a atuação da área não se deve restringir ao atendimento das vítimas. A ligação é intrínseca entre a violência e a área da saúde, na medida em que este setor participa do conjunto das questões e relações da sociedade, e deveria primar pela elaboração de estratégias de prevenção, de modo a promover a saúde. Se a função tradicional tem sido cuidar dos agravos físicos e emocionais gerados pelos conflitos sociais, a direção a seguir, segundo a autora, deve ser a de ultrapassar seu papel apenas curativo, definindo medidas preventivas destes agravos e de promoção à saúde, em seu conceito ampliado de bem-estar individual e coletivo.

SANTOS JUNIOR e DIAS (2004) afirmam ainda que a violência é um dos mais importantes problemas de Saúde Pública no Brasil atualmente, e justificam sua premissa a partir dos seguintes pontos: magnitude das consequências para as vítimas, temor que causa na comunidade, imenso custo para a sociedade e “porque muito pode ser feito para preveni-la” (p.41).

De acordo com os autores citados, o olhar com que se descreve a violência muda historicamente e atos que não tinham visibilidade como violentos passam a ser assim considerados à medida que o padrão civilizatório

vai sendo modificado através do tempo. Com MINAYO (2003) reforçamos esta noção apresentada quando a autora afirma que as manifestações da violência são “aprovadas ou desaprovadas, lícitas ou ilícitas, segundo normas sociais mantidas por aparatos legais da sociedade ou por usos e costumes naturalizados” (p.25).

Há que se considerar que as diversas formas de violência compõem um cenário que se apresenta desde as formas mais visíveis da violência, como homicídios e agressões físicas/sexuais, até sua invisibilidade total, como na violência psicológica. A barreira visibilidade/invisibilidade se expressa em âmbito individual, mas é especialmente em âmbito social que ela se faz problemática, com a recusa da sociedade em lidar com situações potencialmente nocivas aos seus integrantes, quando estas são consideradas de menor impacto e gravidade. É uma linha tênue que permeia essa relação, mas que não deve ser utilizada como um parâmetro de importância ou intensidade de danos possíveis. A violência, seja ela explícita ou implícita, é responsável por diversos agravos à saúde, e pode levar à morte precoce, tanto dos envolvidos diretamente quando os indiretamente atingidos, como familiares e testemunhas/observadores.

A seguir, a discussão entre as manifestações da violência e suas possíveis repercussões à saúde será retomada pontuando cada uma de suas especificidades.

3.1 VIOLÊNCIAS CONSIDERADAS VISÍVEIS

A vertente visível da violência pode ser entendida, segundo SODRÉ (2006), como a “ruptura, pela força desordenada e explosiva, da ordem jurídico-social, e que pode eventualmente dar lugar à delinquência, à marginalidade ou aos muitos ilegalismos coibíveis pelo poder de Estado. Inscreve-se neste campo o ato de violência, em que implicam os crimes de morte, os assaltos, os massacres e outras variantes” (p.16). Entre as violências ditas visíveis estariam a violência física, a violência sexual e a violência patrimonial.

A violência física pode ser definida como qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal com uso da força física contra outra pessoa ou grupo que resulta em malefício físico, sexual ou psicológico. Podem ser aí incluídos soco, chute, tapa, punhalada/esfaqueamento, tiro, empurrão, mordida, beliscão, dentre outras manifestações (BRASIL, 2006). Mas a definição que julgamos ser mais relevante é apresentada por SAITO (2010): “A violência física, geralmente, deixa também marcas na esfera psíquica, agravante, por vezes, imponderável. A violência física é a *total interrupção do diálogo*, da elaboração, sendo a agressão o único caminho a ser trilhado” (grifo nosso, p.156).

A violência sexual refere-se a qualquer conduta que constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante

intimidação, ameaça, coação ou uso da força, chantagem, suborno ou manipulação (BRASIL, 2006).

A violência patrimonial ou econômica consiste no desrespeito e apropriação, contra a vontade dos donos ou de forma agressiva, de algo de sua propriedade e de seus bens, podendo ser configurada por retenção, subtração, destruição parcial ou total de objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos (MINAYO, 2003; BRASIL, 2006).

3.2 VIOLÊNCIAS CONSIDERADAS INVISÍVEIS

Entre as violências invisíveis podem ser citadas a violência moral, a negligência e a violência psicológica. A violência moral pode ser entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria, ou ainda entendida como violência simbólica quando se trata de dominação cultural que ofenda a dignidade ou desrespeite os direitos do outro (MINAYO, 2003; BRASIL, 2006). Já a negligência, ainda que também possa levar à morte ou a dano considerável, é a menos discutida forma de violência fato que, conforme SAITO (2010), contribuiria para dificultar seu diagnóstico e abordagem. Negligência é associada à omissão ou privação, é ausentar-se de participar de uma situação que causa danos em decorrência deste deixar de fazer.

A violência psicológica, em definição ampla, refere-se a qualquer

conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação (BRASIL, 2006).

SILVA et al. (2007) afirmam existir uma aparente indiferença dos pesquisadores brasileiros em escrever sobre a violência psicológica, fato que explicaria a dificuldade em encontrar referências a este tema. Os autores acreditam que exista prioridade dada à violência que provoca consequências físicas graves em detrimento das graves consequências psicológicas. Desta maneira, ter-se-ia uma dupla omissão da violência psicológica: a falta de referência ao fato na mídia e os poucos estudos existentes sobre o tema.

SAITO (2010) considera que a violência psicológica manifesta-se de várias maneiras ligadas à rejeição, ao temor, à corrupção e ao ignorar o outro e seu sofrimento. Pode causar agravos terríveis quando não é detida, sendo considerada “o mais poderoso e destrutivo método de controle” (HELOANI e BARRETO, 2010, p.40). O indivíduo afetado por este tipo de violência pode desenvolver inúmeras doenças, inclusive transtornos mentais. Os autores citados ainda alertam que há alto risco de suicídio para as vítimas destas situações descritas.

3.3 RELACIONANDO VIOLÊNCIA E TRABALHO

OLIVEIRA (2008a) comenta que as diversas formas de violência associadas ao trabalho são exemplos de fenômenos que têm como consequência um afastamento do trabalho de suas funções estruturantes da vida das pessoas. Este autor propõe que seja usada uma denominação conceitual única que englobe os diversos significados da relação entre violência e trabalho, a de “violência relacionada ao trabalho”, com a qual concordamos e que detalharemos neste tópico em conformidade com o autor. Esta designação abrangeria, de forma complementar e ampla, as denominações comumente usadas na literatura científica de “violência **do** trabalho” e “violência **no** trabalho”.

A “violência **do** trabalho” que seria aquela originada na organização do processo de trabalho e, assim, o modo como o trabalho pode ser organizado e gerenciado constituiria uma forma de violência. Pode ser relacionada à violência estrutural na medida em que se constitui em violência velada presente na exploração e opressão de trabalhadores. Estes seriam, assim, submetidos ao cerceamento de direitos trabalhistas e a condições e ambientes de trabalho insalubres e inseguros. Já “violência **no** trabalho” também englobada no conceito apresentado pelo autor, ao contrário da primeira, seria concernente às formas de violência que representariam riscos ao trabalhador no ambiente de trabalho e que podem ser considerados crimes, tais como agressões físicas, assaltos, assassinatos. Ambas as formas descritas constituiriam igualmente

causa de sofrimentos, adoecimentos e morte (OLIVEIRA, 2008a; SANTOS JUNIOR e DIAS, 2004)

Por outro lado, SANTOS JUNIOR e DIAS (2004), consideram que “a violência **no** trabalho” seria uma das formas possíveis de “violência **do** trabalho”, posto que se trabalhadores são agredidos nos locais de trabalho ou quando estão trabalhando é porque as condições de trabalho assim o permitem. NEUMAN e BARON (1998), de outra forma, preferem diferenciar “violência no trabalho” e “agressão no trabalho”, uma vez que a primeira geralmente é associada a atos como homicídios ou agressões físicas. A preferência dos autores pela denominação “agressão no trabalho” (*workplace aggression*) deriva da literatura sobre agressão humana, dentro da qual, outras situações seriam também conjugadas e incluiriam todas as formas de comportamentos por meio do quais os indivíduos tentam causar dano a outros no ambiente de trabalho.

Outras faces da violência que também ocorrem no ambiente de trabalho, as agressões verbais, a violência psicológica, o assédio moral, são levados em consideração na proposta conceitual de “violência relacionada ao trabalho” que, segundo OLIVEIRA (2008a), também é uma tentativa de abranger amplamente a compreensão da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a violência no ambiente de trabalho: “qualquer tipo de comportamento agressivo ou abusivo que possa causar dano ou desconforto físico ou psicológico em suas vítimas, sejam essas alvos intencionais ou observadores não-participantes, envolvidas de forma impessoal ou incidental” (ILO, 2006, em

livre tradução). Outras situações também componentes do conceito proposto pelo autor seriam todas as formas de infração de direitos trabalhistas e previdenciários, a negligência em relação às condições de trabalho e a omissão de cuidados, socorro e solidariedade caracterizados pela naturalização da morte e do adoecimento relacionados ao trabalho.

Na legislação brasileira, o artigo 20 da Lei complementar nº 8213, de 24 de julho de 1991, do Regulamento da Previdência Social define os acidentes de trabalho, assim como as doenças relacionadas ao trabalho e os direitos dos trabalhadores relacionados a estes eventos. Segundo este documento:

(...) acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, com o segurado empregado, trabalhador avulso, médico residente, bem como com o segurado especial, no exercício de suas atividades, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho.

(...) É considerado como acidente do trabalho, nos termos deste item:

- a. a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade(...)
- b. a doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (...)

(...) Equiparam-se também a acidente do trabalho:

- I. o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para perda ou redução da sua capacidade para o trabalho, ou que tenha produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

- II. o acidente sofrido pelo segurado no local e horário do trabalho, em consequência de:
 - a. ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
 - b. ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho;
 - c. ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro, ou de companheiro de trabalho;
 - d. ato de pessoa privada do uso da razão;
 - e. desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos decorrentes de força maior (...) (BRASIL, 1991).

Os episódios de violência no ambiente de trabalho podem também incluir comportamentos não-civilizados (*workplace incivility*) que seriam formas ainda mais leves de maus-tratos no trabalho, como a falta de respeito com o outro, em que a intenção de causar prejuízo é ainda mais difícil de determinar (CORTINA et al., 2001).

HIRIGOYEN (2006) observa que os conflitos sociais diminuíram, mas há mais sofrimento individual. Segundo a autora, cada um sofre no seu canto sem compartilhar suas dificuldades com um grupo solidário e os trabalhadores não tem mais o sentimento de pertencer a um coletivo profissional que poderia lhes permitir a busca conjunta do reconhecimento. Como consequência, ela acredita que “os conflitos sociais, portadores de mudanças, desaparecem progressivamente em proveito de pequenos conflitos ou agressões individuais, que escapam às técnicas de regulação social” (p.27).

HELOANI e BARRETO (2010) alertam que “a violência proveniente do ambiente de trabalho pode apresentar consequências para as relações familiares, podendo torná-las igualmente violentas”. A situação inversa, segundo os autores, também é possível de ocorrer. A violência quando ocorre no trabalho consiste em um desequilíbrio nas relações interpessoais e centra-se no abuso de poder, na ameaça e em ações desrespeitosas.

A OIT, por meio de seus consultores, reconhece a dificuldade em precisar um conceito que relacione violência e trabalho, pois sua definição e descrição dependem de uma grande variedade de comportamentos que podem ou não ser considerados violentos em virtude de diferentes contextos e culturas (ILO, 2006).

3.3.1 Violência Psicológica no Trabalho

JACKSON e ASHLEY (2005) destacam a violência psicológica entre as possíveis violências vinculadas ao trabalho, sendo responsável por rupturas imediatas ou de longo prazo nas relações interpessoais e no ambiente de trabalho de forma geral. Os autores citam as seguintes manifestações da violência psicológica: assédio moral, ameaças, intimidações e assédio sexual. As violências psicológicas, de acordo com OLIVEIRA (2008a), são comportamentos repetidos, inoportunos e não-recíprocos, que, cumulativamente, têm um efeito devastador na vítima. Entre elas o autor,

diferencia ameaça de assédio: sendo a primeira, referente à “promessa ou insinuação de uso ilegal de força, visando coagir, inibir ou constranger uma pessoa ou grupo e provocando medo de dano psicológico, sexual, físico, ou outra consequência negativa para a vítima”; e o segundo, uma “conduta indesejada (verbal, visual ou física), que afete a dignidade da pessoa, tendo como fundamento a idade, alguma deficiência, o sexo, a orientação sexual, a raça, a orientação religiosa, política, sindical, etc.” (p.53).

PALÁCIOS et al. (2008), adaptando definições da Organização Mundial da Saúde (OMS), relacionam a violência psicológica ao uso intencional de poder, incluindo ameaça de força física, contra outra pessoa ou grupo, que pode resultar em malefício para o desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social, incluindo agressão verbal, assédio moral, assédio sexual e ameaças.

Segundo os mesmos autores, a agressão verbal implica em comportamento que humilha, degrada ou, de outra forma, indica uma falta de respeito com a dignidade e valor do indivíduo. O assédio moral seria um comportamento ofensivo, humilhante, que desqualificaria ou desmoralizaria através de ataques vingativos, cruéis e maliciosos objetivando rebaixar um indivíduo ou grupo de trabalhadores. O assédio sexual contemplaria qualquer comportamento indesejável, unilateral e não esperado de natureza sexual que seja ofensivo para a pessoa envolvida e repercuta em ameaça, humilhação ou incômodo/constrangimento a esta pessoa. Por fim, os autores referem-se à discriminação racial como qualquer conduta ameaçadora que seja baseada em

raça, cor, idioma, que ocorra de forma unilateral ou indesejável e que afete a dignidade de mulheres e homens no trabalho.

HELOANI e BARRETO (2010) entendem a violência psicológica como um dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho em que os trabalhadores tornam-se alvos de atos injustos ou ilícitos, podendo incluir coações, maledicências, discriminações e práticas racistas, além de humilhações. Para eles é um tipo de violência que constitui um risco, visível ou invisível, que gera danos à saúde, provoca mal-estar, e está contido de forma insidiosa na cultura organizacional. Os autores ainda afirmam que como consequência há uma desestruturação do pensamento da pessoa afetada que dificulta a tomada de decisões, bloqueia as “defesas criativas” e fragiliza as relações, acabando por isolá-la do convívio coletivo.

KEASHLY et al. (1994) entendem que as interações abusivas no local de trabalho envolvem comportamentos hostis tanto verbais quanto não-verbais (excluindo contatos físicos). De acordo com os autores, os comportamentos abusivos não-físicos, isto é, psicológicos e emocionais, são mais frequentes, mais socialmente aceitáveis e geralmente sutis, mais difíceis de documentar e têm um impacto cumulativo. Por comportamentos não-verbais os autores entendem que a comunicação além das palavras, envolve o tom de voz, as expressões faciais, o contato visual e a postura corporal.

A violência psicológica é conhecida por muitos nomes e, segundo KEASHLY (2001), esta forma de “abuso emocional” (*emotional abuse*) que tem permeado cada vez mais o ambiente de trabalho é custosa tanto ao indivíduo

quanto à organização. Abuso é entendido por DI MARTINO et al. (2003) como todo e qualquer comportamento que extrapola as condutas consideradas aceitáveis com uso de força física ou psicológica.

Algumas das características que são incluídas na definição de abuso emocional de KEASHLY (2001) são: uso de nomes depreciativos, gritos em situações de discordância com alguém, intimidação ameaçando com a perda do emprego, contato visual agressivo, uso de gestos hostis ou obscenos, humilhar ou ridicularizar alguém em frente de outras pessoas. Esta autora ainda destaca que os responsáveis por inflingir as violências física e psicológica são diferentes pessoas relacionadas ao trabalho. Segundo ela, é mais comum que a violência física seja perpetrada por pessoas externas, como clientes, enquanto geralmente quem comete a violência psicológica são pessoas que tem um relacionamento pessoal com o atingido, como chefes, colegas ou subordinados. Entretanto, a autora ressalta que não existem critérios claros para determinar quais os elementos necessários e/ou suficientes para que uma situação seja definida como abusiva.

DI MARTINO et al. (2003) pontuam que embora a violência psicológica possa se apresentar como uma situação pontual considerada de menor importância, cumulativamente esta pode se transformar em uma forma grave de violência. Um ato apenas pode ser suficientemente devastador, mas segundo os autores, é mais comum que ele ocorra de forma sistemática, como no assédio moral no trabalho que será apresentado a seguir.

3.3.2 Assédio Moral no Trabalho

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável, hostil e potencialmente nocivo ao trabalhador. Pode ser revelado por atos e comportamentos agressivos (comentários, ações ou gestos) em uma interação assimétrica, direcionados a um indivíduo, ou a um grupo, que dificilmente conseguem se defender, e visam a desqualificar, desmoralizar profissionalmente e desestabilizar emocional e moralmente os trabalhadores (BARRETO, 2003; HIRIGOYEN, 2006; HARVEY e KEASHLY, 2005). Assediar é “submeter sem trégua a pequenos ataques repetidos”, sendo, portanto, um ato que “só adquire significado pela insistência” (HIRIGOYEN, 2006, p.15).

Ao abranger aspectos como falta de respeito, injustiças, mentiras e manipulações, o assédio moral caracteriza-se por situações de constrangimento e humilhação no ambiente de trabalho. Estes comportamentos que em última instância provocam, aterrorizam, intimidam podem acarretar prejuízos ao agredido. Estes últimos derivariam da criação de um ambiente hostil que resulta em desconforto físico e emocional e, por consequência, em possibilidade de adoecimento e exclusão do grupo (EINARSEN, 2000).

Heinz LEYMAN (1996), pioneiro nos estudos sobre o assédio moral, apresenta a seguinte descrição: “uma interação social através da qual um indivíduo (raramente é mais de um) é atacado por um ou mais outros indivíduos (raramente mais de quatro), diariamente e por muitos meses, levando-o a uma posição quase indefesa e de alto risco de demissão (a pessoa é levada a pedir demissão ou acaba sendo demitida)” (p.168).

Os componentes subjetivos, dentre eles emoções, relações, sentimentos e intersubjetividades, além da complexidade interdisciplinar do assunto, dificultam a delimitação exata do conceito de assédio moral. Entretanto, segundo HARVEY e KEASHLY (2005), três aspectos parecem ser encontrados na maioria das definições de assédio na literatura internacional sobre o assunto: os comportamentos são variados, são persistentes e causam sofrimento ao indivíduo. Em virtude disso, podem ser diferenciados dois tipos de assédio: o assédio subjetivo, referente à consciência do assédio pela vítima, depende da sensibilidade, suscetibilidade e vulnerabilidade específicas da vítima; e o assédio objetivo, uma situação onde a evidência externa verdadeira do assédio é encontrada, relacionada à moral e à ética ou, nas palavras de Hirigoyen, “ao que não se faz em sociedade” (EINARSEN et al., 2003 e HIRIGOYEN, 2006). Contudo, ao ponderar sobre a existência de um assédio como “puramente subjetivo” uma ressalva importante é feita por EINARSEN (2003): tratá-lo desta forma, em que diferentes situações são interpretadas de forma diversa por pessoas diferentes, pode dificultar o desenvolvimento de intervenções práticas para controlar ou erradicar o problema.

Entre os países que estudam o tema, podemos dizer que os termos *mobbing*, *bullying*, assédio moral, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho têm sido utilizados como sinônimos para definir um tipo de violência pessoal, moral e psicológica, vertical (ascendente ou descendente) ou horizontal no ambiente de trabalho (BARRETO, 2003).

A perseguição psicológica constituinte do assédio moral coloca o trabalhador em uma posição vulnerável e mesmo que ocorra de forma sutil e indireta, quando prolongada no tempo, causa sérios danos à vítima. PRATA (2008), a partir da compilação de conceitos de assédio moral no trabalho encontrados na literatura nacional e internacional, delineia o seguinte “conceito provisório”:

(...) o assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. São considerados relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou o comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista (p.57).

Para definir o assédio moral no trabalho, HIRIGOYEN (2006) aponta situações que não podem ser assim consideradas: o estresse gerado pelo assédio profissional, os conflitos, a gestão por injúria e as agressões pontuais.

No caso do estresse, apesar de entendê-lo como componente do assédio, a autora acredita que o assédio o ultrapassa na medida em que “o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só” (p.20). O estresse muitas vezes é usado como estratégia de gestores para “motivar” os trabalhadores a produzir mais, mas não seria, por princípio, malicioso e com propósito de prejudicar. O assédio profissional mencionado por esta autora corresponde ao que autores brasileiros como GOSDAL e SOBOLL (2009) entendem como assédio moral organizacional. É importante fazer este destaque, porque nesse estudo pretendemos abordar o assédio moral interpessoal conforme o entende a autora Marie-France Hirigoyen.

Os conflitos diferem do assédio por serem declarados e serem gerados em uma relação simétrica. HIRIGOYEN (2006) observa que os conflitos se originam na necessidade de mudança: “um conflito é fonte de renovação e de reorganização, pois obriga a se reconsiderar e a se funcionar sob novas formas. Permite mobilizar as energias e reunir as pessoas, modificar alianças, sair da complexidade e, sobretudo, trazer um pouco de animação e novidade para os contextos profissionais muito rotineiros” (p.24). Ao contrário do conflito, o assédio seria “uma maneira de vedar qualquer mudança” (p.28).

A gestão por injúria, ainda na definição da mesma autora, seria um comportamento “despótico” usado por alguns gestores despreparados ao submeterem os empregados a uma pressão extraordinária ou tratá-los de forma violenta, desrespeitosa e insultante. Por fim, a autora difere o assédio moral das agressões verbais pontuais, na medida em que o assédio moral é

composto por reprimendas constantes e outras injúrias para maltratar, desprezar, humilhar e rejeitar o trabalhador.

Segundo HARVEY e KEASHLY (2005), a compreensão sobre a natureza e efeitos do assédio psicológico está em evolução, pois ainda há muito para se aprender sobre os processos pelos quais os efeitos negativos ocorrem ou como os comportamentos vividos são caracterizados como abusivos. Estes parecem não depender apenas da intensidade da ação, de sua frequência ou repetição, se há intencionalidade, ou mesmo se o agredido percebe o ato como abusivo ou não, para que seja considerado assédio. É a totalidade do contexto, portanto, que configura a situação e indicará seus danos potenciais aos envolvidos. Estes autores consideram que comportamentos hostis verbais e não-verbais quando ocorrem de forma repetida no ambiente de trabalho são responsáveis por afetar negativamente a percepção do trabalhador sobre si mesmo (este pode não mais se considerar competente seja na vida profissional, seja na pessoal).

Devido à existência de diferentes definições do conceito de assédio psicológico, KEASHLY (1998) propôs um esquema contendo sete dimensões fundamentais que permeiam o tema e são usadas para analisá-lo. Entre os pontos principais citados pela autora podemos destacar: existe um padrão na violência psicológica e no assédio moral no trabalho; há que se considerar a natureza do comportamento envolvido; é sempre uma situação indesejada e desagradável; há violação dos princípios morais e éticos de conduta social; causa dano; implica em intenção de ou falha em controlar ações; envolve

diferença de poder.

Em relação à diferença de poder ser necessária para que haja vitimização, EINARSEN et al. (2003) refletem que a pessoa envolvida sempre deve perceber-se como incapaz de defender a si mesmo ou escapar da situação. Uma relação de dependência seria, de acordo com o autor, responsável por estabelecer essa relação de poder e os motivos seriam: diferença social devido à posição hierárquica; diferença de força ou poder físico, diferença econômica (dependência, privação) ou circunstância psicológica (autoestima da vítima, personalidade dependente). Estas características devem ser consideradas na situação específica a ser analisada, pois a dificuldade em defender-se pode ser consequência direta ou indireta da relação de poder entre os envolvidos na situação de assédio.

Em exemplo a respeito do contexto de trabalho francês, HIRIGOYEN (2006) acredita o estilo específico de agressão varia com os meios socioculturais e setores profissionais. De acordo com ela, nos setores de produção a violência seria mais direta, verbal ou física; já as agressões mais sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar seriam, por sua vez, perpetradas em pontos mais elevados da hierarquia profissional.

BARRETO (2005) coordenou a primeira grande pesquisa nacional, envolvendo funcionários de empresas públicas e privadas, organizações não-governamentais, sindicatos e entidades filantrópicas e concluiu o assédio moral se transformou em um problema de saúde pública no Brasil. Dados da

pesquisa revelam que, dentre aqueles que afirmaram ter sido vítimas de humilhação ou constrangimento, repetidamente, no ambiente de trabalho, em sua maior parte o foram por ação dos chefes.

Neste tópico, bem como nos anteriores, foram apresentadas algumas facetas da violência, com destaque à violência psicológica e ao assédio moral no trabalho. A seguir, serão discutidos seus possíveis impactos à saúde dos trabalhadores e ao campo da Saúde do Trabalhador.

3.4 REPERCUSSÕES NO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Reconhecendo a vinculação e importância da reflexão a respeito da violência no campo da Saúde do Trabalhador, o Ministério da Previdência Social brasileiro, criou em 2004, a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNST), dando destaque a questão da violência física e psicológica:

Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho deve ser ressaltado o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no seu local de trabalho, traduzida pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral,

caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados (BRASIL, 2004, p. 6).

Se a almejada Saúde deveria ultrapassar a mera ausência de doenças, como na definição da Organização Mundial da Saúde, referendada pelo Governo Brasileiro na VIII Conferência Nacional de Saúde em 1986 e base das diretrizes do SUS, então as formas de promoção da saúde mental deveriam também ultrapassar este conceito. Ainda é difícil encontrar referências que tratem da promoção da saúde mental indo além dos transtornos mentais graves e incapacitantes. Tal fato impossibilita que a saúde mental no trabalho seja abordada de forma ampla, considerando não só a possibilidade de adoecer, mas também que a saúde psicológica compõe-se de satisfação, reconhecimento e apoio social em todos os âmbitos da vida, com destaque aqui para o trabalho. É importante que não haja uma indiferença às diversas formas de sofrimento causadas pela violência no ambiente de trabalho.

KRUG et al. (2002) aponta que em decorrência da violência relacionada ao trabalho, onde estão incluídos também os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, milhares de vidas são destruídas, famílias arruinadas, com altos custos no tratamento das vítimas, no suporte às famílias, nos reparos à infraestrutura, no processo jurídico aos responsáveis, ou como resultado da perda de produtividade e investimentos.

Segundo MINAYO (1998), o contrário da violência não é a não-violência, é a cidadania e a valorização da vida humana em geral e de cada indivíduo no contexto de seu grupo. A autora nos leva a refletir sobre a questão de que, a

partir dos aspectos culturais que modelam a consciência, os usos e os costumes, o limite de tolerância social pode ser modificado levando a uma “naturalização” da violência e, como consequência possível, à sua banalização.

Neste sentido, a promoção da saúde mental no trabalho deveria incluir ações de conscientização sobre as possíveis repercussões da violência no bem-estar psicológico dos trabalhadores. Embora o conceito de promoção da saúde comporte a compreensão de integralidade da saúde humana, as referências feitas a ela no campo da Saúde do Trabalhador costumam priorizar os aspectos físicos e colocar em segundo plano a saúde mental (BORSOI, 2007). Por esta razão, importa destacar a necessidade de promoção da “saúde mental” no trabalho, para que ganhem visibilidade e viabilidade tais ações no ambiente laboral.

Estudiosos de diferentes culturas definem diversamente a saúde mental; entre os diferentes conceitos são abrangidos aspectos como: o bem-estar subjetivo, a autoeficácia percebida, a autonomia, a competência, a dependência intergeracional, a autorealização do potencial intelectual e emocional da pessoa. Ainda que seja quase impossível definir saúde mental de uma forma completa, considerando-se as diferenças culturais, de modo geral concorda-se, quanto ao fato de que a saúde mental é algo mais do que a ausência de perturbações mentais (OMS, 2001).

Portanto, a promoção da saúde deve enfatizar a saúde e não a doença, ao introduzir condições adequadas para o desenvolvimento saudável do

indivíduo. O acesso ao conhecimento (de condições cognitivas, afetivas, sociais, familiares e econômicas que o rodeiam), possibilitado pelas ações de promoção da saúde, permite ao indivíduo compreender sua inserção na sociedade e as multideterminações da constituição de sua existência (OZELLA, 2003). Este seria o caminho para serem criadas possibilidades de atuações transformadoras de si e do mundo pelos sujeitos.

3.4.1 Saúde do Trabalhador e Saúde Mental

A partir de 1970, no Brasil e em vários países do mundo, o enfoque dado à saúde do trabalhador foi sofrendo alterações pelos novos paradigmas do campo da Saúde Coletiva. O movimento da Reforma Sanitária incluiu a questão da saúde do trabalhador e a partir daí surgiram Programas de Saúde do Trabalhador como espaço de articulação de práticas inovadoras. A Saúde do Trabalhador como campo específico de saberes e práticas que se insere no campo das relações saúde/doenças – trabalho é um conceito formulado pela Medicina e Epidemiologia Social Latino-Americana da década de 70, como resposta crítica às abordagens e às práticas da Medicina de Trabalho e da Saúde Ocupacional que consideravam o trabalhador como objeto alienado do meio ou “paciente” (MENDES e DIAS, 1991).

A Saúde do Trabalhador tenta superar a visão unicausal e restrita do

processo saúde-doença, como também o modelo de atenção médica individual e curativa a serviço direto do controle e reprodução da força de trabalho. O trabalhador passa a ser sujeito do processo, portanto, deve participar ativamente das decisões concernentes à sua saúde (MENDES e DIAS, 1991).

A visão do trabalho ultrapassou a do ambiente e seus agentes e da saúde como uma adaptação constante. Foi dado espaço a uma perspectiva de interação entre o biológico e o psíquico, cujo desequilíbrio mediado pelas relações sociais, pode expressar-se em distúrbios, classificados como doenças, sofrimentos e danos, além das doenças ocupacionais clássicas. O estudo das relações trabalho e saúde-doença, através da ótica da psicologia, passou a enfatizar e tenta desvendar as mediações entre trabalho e subjetividade (SATO et al., 2006). Os transtornos mentais ganharam destaque e os vínculos entre o trabalho e o adoecimento psíquico vem também ganhando visibilidade principalmente pelo aumento do número de trabalhadores acometidos por agravos mentais.

A Organização Mundial de Saúde estima que cerca de 30% dos trabalhadores ocupados apresentam os chamados transtornos mentais menores, e cerca de 5 a 10% apresentam transtornos mentais graves (JACQUES, 2007). Essa visibilidade e preocupação crescentes com a saúde do trabalhador contribuíram para o aumento da importância do tema do assédio moral no mundo, a partir do final da década de 1990. A violência psicológica no trabalho, de forma geral, pode desencadear um processo de adoecimento, causar ou contribuir com muitas psicopatologias, doenças psicossomáticas ou

distúrbios de comportamento.

A Organização Mundial da Saúde – OMS percebe o assédio moral como um fenômeno antigo presente em muitos locais de trabalho, causado tanto pela deterioração nas relações interpessoais como por modos de gestão (disfunções) organizacional (WHO, 2003).

Apesar de a OMS considerar impreciso determinar quantas pessoas vítimas de violência psicológica no ambiente de trabalho efetivamente desenvolvem problemas de saúde, a Organização Internacional do Trabalho - OIT, por sua vez, publicou estudos que evidenciam um crescente aumento dos problemas de saúde mental, estimando que uma em cada dez pessoas sofre de ansiedade, cansaço e depressão, que em alguns casos levam ao desemprego e a hospitalização. Observa-se também um aumento dos gastos com tratamentos dessas enfermidades mentais e de pedidos de aposentadoria por incapacidade (OIT, 2000).

No Brasil, conforme informações do Ministério da Saúde em 2001, que contém estatísticas do INSS, os transtornos mentais ocuparam a 3ª posição entre as causas de concessão de benefícios previdenciários (BRASIL, 2001). Em levantamento atualizado feito com dados retirados e tratados a partir das tabelas de informações de “Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença acidentários e previdenciários concedidos segundo os códigos da CID-10” (Janeiro a Novembro de 2009), divulgados no site do Ministério da Previdência Social, foi verificado que os transtornos mentais continuam sendo

a terceira maior causa de concessão de benefícios previdenciários e acidentários no país (BRASIL, 2009). É importante, pois, destacar a partir destes dados que tem crescido o reconhecimento da vinculação entre o trabalho e a ocorrência de transtornos mentais, fato demonstrado principalmente pela quantidade de benefícios acidentários concedidos.

As estatísticas disponíveis em saúde mental, atualmente, são inadequadas para nortear políticas públicas específicas em Saúde do Trabalhador. As que existem foram construídas com ênfase na questão psiquiátrica e destacando apenas doenças graves e incapacitantes para o convívio adequado na sociedade. A partir da Reforma Psiquiátrica houve uma migração de recursos e incentivos governamentais da atenção hospitalar/manicomial para os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), configurando-se em serviços comunitários ambulatoriais e regionalizados, voltados para “realizar prioritariamente o atendimento de pacientes com transtornos mentais severos e persistentes em sua área territorial” (BRASIL, 2002, p.1). Contudo, os distúrbios psíquicos considerados “menores”, mas igualmente geradoras de sofrimento mental, como a depressão, os transtornos de ansiedade e de estresse, acabaram sendo relegados ao segundo plano dos estudos epidemiológicos e das políticas públicas e, até a década de 90, o nexos com o trabalho não era considerado (JACQUES, 2007).

CODO e JACQUES (2007) afirmam que o modo como as pessoas vivem (e trabalham) determina o modo como as pessoas são, reforçando a influência do trabalho sobre a saúde mental. Destacam ainda que o perfil de morbidade e

mortalidade da população é uma condição socialmente produzida e definida pela inserção dos indivíduos nos processos de apropriação e transformação da natureza, ou seja, que o processo de desgaste do ser humano não ocorre tão-somente por processos naturais, como o envelhecimento ou a doença em sua dimensão exclusivamente biológica, mas que os fatores psicossociais também são fundamentais.

3.4.2 Repercussões na Saúde dos Trabalhadores

De acordo com EINARSEN et al. (2003), a violência psicológica no trabalho pode ser considerada o mais incapacitante e devastador problema para a saúde dos trabalhadores em relação aos outros estressores relacionados ao trabalho. Esta severa forma de estresse social no trabalho tem sido apontada como uma das maiores causas de suicídio (EINARSEN et al., 2003; DEJOURS e BÈGUE, 2010; VENCO e BARRETO, 2010). Além disso, muitos dos trabalhadores que vivenciaram esta forma de violência desenvolveram sintomas de síndrome de estresse pós-traumático, insônia, melancolia, apatia, dificuldade de concentração, fadiga crônica, dores dispersas, sociofobia, depressão, compulsões, sentimentos de impotência, raiva, ansiedade e desespero; além de diversos outros efeitos, tais como doenças ou queixas psicossomáticas, psicológicas e musculoesqueléticas

(EINARSEN et al., 2003).

BARRETO (2005) verificou em pesquisa realizada no Brasil com 42 mil pessoas, que o assédio moral provoca danos à identidade e à dignidade do trabalhador e, conseqüentemente, aumenta a ocorrência de distúrbios mentais e psíquicos. Neste estudo, entre os 10 mil que relataram terem sido vítimas de assédio moral no trabalho, os efeitos físicos e psicológicos dessas situações mais citados foram: stress, hipertensão arterial, perda de memória e ganho de peso, entre outros problemas. Destaca-se que pelo menos 60% das vítimas de casos mais graves disse ter entrado em depressão em decorrência do assédio moral.

KEASHLY (2001) defende que os efeitos das formas psicológicas de violência são tão graves e dramáticos quanto os de violências físicas. Em seus estudos percebeu que os trabalhadores assediados reportavam inúmeras situações de sofrimento psicológico; perturbações na vida profissional (incluindo demissões, diminuição da produtividade ou problemas interpessoais) e taxas similares de problemas físicos às de pessoas vítimas de violência física. HIRIGOYEN (2006) afirma que a gravidade deste tipo violência está no fato de que provoca distúrbios psicológicos severos em curto prazo de tempo e conseqüências desestruturantes em longo prazo. Para esta autora, “cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão” (p.17).

De acordo com EINARSEN et al. (2003), a relação entre violência psicológica e saúde é moderada negativamente por aspectos da personalidade do indivíduo agredido, como autoestima e ansiedade em contextos sociais e, sobretudo, pela ausência de solicitação e/ou recebimento de apoio social. Assim, de acordo com o autor, reações a episódios como brincadeiras ofensivas e provocações parecem depender em grande parte de particularidades do temperamento individual. A personalidade pode relacionar-se positivamente à saúde quando otimismo, flexibilidade e autoconfiança são usados pelo indivíduo para responder às situações difíceis e aos conflitos interpessoais.

Já HIRIGOYEN (2006) acredita que, em função da história familiar ou de experiências anteriores, as pessoas podem ser mais ou menos afetadas por agressões psicológicas reiteradas, porém ao ser superado determinado nível de agressão todo mundo seria afetado.

EINARSEN et al. (2003) afirma que as vítimas com muito apoio social no trabalho ou fora dele são provavelmente menos vulneráveis às agressões. Este autor ressalta que o apoio social pode afetar as reações emocionais e fisiológicas do agredido e, em consequência, reduzir os efeitos na saúde do assédio moral no trabalho.

Enfrentar a violência psicológica e o assédio moral exige ações em diferentes âmbitos tendo em vista a complexidade social do problema. Não basta ajudar as vítimas a se tratarem, estigmatizando-as com problemas

psiquiátricos. Devem ser tomadas medidas concretas para fazer cessar os comportamentos nocivos e modificar os contextos propiciadores destes atos. A autora enfatiza ainda que tratar apenas do aspecto legal significa deixar que estas situações evoluam por um tempo excessivo: “é preciso, sem esperar por um número mais expressivo de vítimas, obrigar as empresas e os poderes públicos a colocar em prática medidas preventivas” (HIRIGOYEN, 2006, p.11).

4 ADOLESCÊNCIA E TRABALHO

4.1 SER ADOLESCENTE

É muito comum que a adolescência seja vista como uma fase difícil ou problemática da vida que deve ser superada. Segundo BOCK (2004) as definições “naturalizantes, universalizantes e patologizantes” da adolescência geralmente apresentam uma visão abstrata e negativa com características específicas sendo extensíveis a todos os adolescentes. Ainda que intensas transformações biológicas caracterizem essa fase da vida, existem importantes elementos culturais, que variam ao longo do tempo e diferem mesmo dentro de uma mesma sociedade, participando da construção social do conceito de adolescência. De acordo com LEÓN (2005), nas formas de conceitualizar,

delimitar e olhar de modo abrangente a adolescência existe uma multiplicidade de fatores que transitam pela ênfase nas transformações físicas, biológicas, intelectuais e cognitivas, de identidade e personalidade, sociais e culturais, morais e de valor. Assim, segundo este autor, as responsabilidades e os direitos atribuídos aos adolescentes variam a partir das representações que cada sociedade constrói a respeito da adolescência.

SAITO (2001) acredita que a adolescência implica na apropriação de uma maneira de conduzir-se, sendo esta específica a cada cultura. Em definição da autora, o adolescente reagiria à cultura sendo moldado com “propostas que lhe dão direito, mas também o submetem a cobranças e exigências, transformando-o em protagonista e agente de transformação do seu projeto de vida” (p.10).

Segundo SAITO e SILVA (2001), a adolescência deveria ser encarada como uma etapa crucial e bem definida do processo de crescimento e desenvolvimento. Este período da vida do jovem seria marcado, entre outras características importantes, pela busca da identidade, desenvolvimento do pensamento abstrato, variações de humor, evolução da sexualidade, identificação com seus pares, além de novas formas de estabelecer vínculo com os pais. MAURO et al. (2007) destacam que o final da adolescência, considerada pelos autores como uma fase de consolidação da personalidade, coincide com o estabelecimento de um grau de independência onde o adolescente seria capaz de reagir ao meio de forma satisfatória e ser aceito socialmente.

CALLIGARIS (2000) vê a adolescência como uma formação cultural poderosa da sociedade contemporânea. Segundo ele, a adolescência além de ser “o prisma pelo qual os adultos olham os adolescentes e pelo qual os próprios adolescentes se contemplam” (p.9), seria um “tempo de suspensão” de duração “misteriosa”, no qual o adolescente deveria realizar uma transição para a vida adulta. O objetivo seria alcançar a independência idealizada pelos adultos: “em nossa cultura, um sujeito será reconhecido como adulto e responsável na medida em que viver e se afirmar como independente, autônomo – como os adultos dizem que são” (p.17). Contudo, CALLIGARIS (2000), ressalta que essa privação de reconhecimento e independência seria fonte de sofrimento para todos os adolescentes que em virtude disso tornar-se-iam rebeldes, inseguros, gregários quando não toxicômanos, para tentar provocar uma reação dos adultos e realizar um ideal reprimido por estes.

Segundo BOCK (2004), CALLIGARIS (2000) foi um dos autores que trouxeram elementos culturais para a leitura da adolescência, mas não superou a visão abstrata e padronizadora do conceito. LEÓN (2005) comenta que tal abstração tomaria como iguais sujeitos únicos com trajetórias de vida peculiares ao seu contexto histórico e social. O autor sugere como exemplo a seguinte situação:

um jovem de uma zona rural não tem a mesma significação etária que um jovem da cidade, como tampouco os de setores marginalizados e as classes de altos ingressos econômicos. Por esta razão, não se pode estabelecer um critério de idade universal que seja válido para todos os sectores e todas as épocas: a idade se transforma somente em um referente demográfico (LEÓN, 2005, p.13).

LEÓN (2005), BOCK (2004) e OZELLA (2003) consideram ser mais adequada a utilização da abordagem sócio-histórica para se refletir sobre a adolescência. Nesta abordagem, a relação indivíduo/sociedade é concebida dialeticamente na medida em que o ser se constrói ao construir a sua realidade. O indivíduo é concebido como um ser histórico, ativo e social com “características forjadas de acordo com as relações sociais contextualizadas no tempo e no espaço histórico em que ele vive” (OZELLA, 2003, p.8). Assim, os autores entendem que este período de latência social é resultado de tensões e pressões advindas do contexto social. Dois aspectos são destacados por serem relevantes neste processo: o fortalecimento da sociedade capitalista gerou a necessidade do preparo técnico para o ingresso no mercado de trabalho (BOCK, 2004) e, portanto, a extensão do período escolar; LEÓN (2005) destaca a importância do processo de socialização e da aquisição de papéis sociais para a compreensão do conceito.

LEÓN (2005) afirma, portanto, que as categorias “adolescência” e “juventude” são construções sócio-históricas, culturais e relacionais nas sociedades contemporâneas que procuram explicar a etapa situada entre a infância e a fase adulta. Segundo o autor, estas duas últimas também resultam de “construções e significações sociais em contextos históricos e sociedades determinadas, em um processo de permanentes mudanças e ressignificações” (p.10). Por não haver uma delimitação conceitual clara entre juventude e adolescência, estes termos são frequentemente utilizados como sinônimos, especialmente pela Psicologia, mas raramente nas Ciências Sociais. Neste

estudo, utilizamos os termos “jovens” e “adolescentes” como sinônimos e a decisão de utilizar este último se baseia na concepção que adolescência é usualmente mais identificada com menores de 18 anos, enquanto a juventude pode abranger inclusive pessoas com mais de 25 anos.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) determina que, no período da infância até o final da adolescência, as crianças e os jovens devem ser assistidos pela família, sociedade e poder público (BRASIL, 1999). Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescentes aquela entre doze e dezoito anos de idade. Nos casos expressos pela lei brasileira, aplica-se excepcionalmente este Estatuto às pessoas entre dezoito e vinte e um anos de idade. A Organização Mundial de Saúde considera adolescente todo jovem na faixa etária compreendida entre 10 e 20 anos (OPAS, 1990) e a Organização Internacional do Trabalho costuma adotar o período compreendido entre os 15 e 24 anos em relatórios sobre jovens e trabalho decente (OIT, 2009). Na Política Nacional de Juventude, criada em 2005 pelo Governo Brasileiro, são considerados jovens as pessoas com idade entre 15 e 29 anos (CURY, 2005).

Considera-se que é no período da adolescência que começa a configuração de um raciocínio social, com a aquisição das habilidades sociais, de desenvolvimento moral e do processo psicossocial de construção da identidade. Estes processos identitários seriam individuais, coletivos e sociais e contribuiriam, conforme LEÓN (2005), para a compreensão de si, das relações interpessoais e das instituições e costumes sociais. Tais processos, que se

configuram como “característicos e nucleares do período juvenil”, se realizam no cotidiano a partir das relações e práticas sociais diversas permeadas por condicionantes individuais, familiares, sociais, culturais e históricos distintos (LEÓN, 2005).

Assim, a adolescência deve ser entendida como um período que ultrapassa a simples etapa de amadurecimento que abrange as áreas intelectual, físico/motora, social, afetiva, sexual. Além destas mudanças físicas, psicológicas e sociais, outras transformações são inerentes e específicas de cada indivíduo ao relacionar-se com o meio em que vive (MARTINS et al., 2002). Deve-se “assumir que no período juvenil têm plena vigência todas as necessidades humanas básicas e outras específicas, motivo pelo qual se faz necessário reconhecer tanto a realidade presente dos jovens como sua condição de sujeitos em preparação para o futuro. Isto supõe a possibilidade de observar a juventude como uma etapa da vida que tem suas próprias oportunidades e limitações, entendendo-a não somente como um período de moratória e preparação para a vida adulta e o desempenho de papéis pré-determinados” (LEÓN, 2005, p. 14).

A adolescência, concebida como transformação, tomaria da sociedade e da cultura as formas para se expressar (BOCK, 2004). Pode-se dizer, então, que é o conceito de “transição” associado à adolescência que enfatizaria a aquisição de capacidades e direitos associados à vida adulta. O adolescente frequentemente é visto como imaturo e em processo de formação para atingir o desenvolvimento pessoal a partir da aprendizagem e da interiorização de

determinadas normas culturais. Três níveis são considerados neste processo: o pessoal, o geracional e o social, conforme LEÓN (2005). No nível pessoal ocorreria o reconhecimento de si mesmo na formação da identidade individual; no nível geracional, o reconhecimento de si passaria a ser buscado em pessoas significativas, com características desejadas e de mesma faixa etária; no nível social, por sua vez, o reconhecimento de si nasceria da convivência com um grupo maior.

De acordo com o mesmo autor, pensamentos, sensibilidade e comportamentos são modelados a partir dos relacionamentos interpessoais estabelecidos pelo indivíduo e de contextos culturais que o envolvem. O relacionamento com a família, amigos, companheiros de curso ou de trabalho, seria parte dos componentes que estabeleceriam a hierarquia de valores e ideais dos adolescentes. BOCK (2004) entende que uma vez construídas as significações sociais, a base de referência para a construção da identidade e os elementos para a conversão do social em individual estariam à disposição dos jovens. Este pode ser considerado, a partir de então, um “parceiro social”. No entanto, é frequente que os adolescentes como parceiros sociais sejam desvalorizados na sociedade, posto que vistos com desconfiança e que suas ações sejam consideradas imaturas.

Para que as políticas sociais voltadas aos adolescentes possam ser efetivas, é necessário que a concepção da adolescência ultrapasse a visão abstrata e naturalizadora do tema. Para isso, para que essa valorização do adolescente ocorra, devem ser considerados o caráter social e histórico

envolvidos nesta fase da vida que tem características específicas vindas de necessidades sociais e econômicas dos grupos sociais. Ao lidar com a questão de maneira mais positiva, será possível a transformação das relações estabelecidas com os jovens, onde estes sejam considerados como “parceiros ativos e propiciadores de mudanças necessárias à nossa sociedade” (OZELLA, 2003, p.9, BOCK, 2004).

4.2 SER ADOLESCENTE TRABALHADOR

O trabalho realizado por crianças e adolescentes tem sido objeto de muitos estudos, os quais têm avaliado os impactos do trabalho na vida adulta da criança e do adolescente (OIT, 2004). Há muitas formas de se trabalhar na adolescência: trabalho em tempo parcial ou tempo integral com carga horária de até 44 horas/semanais, trabalho rural ou urbano, trabalho doméstico, trabalho familiar, trabalho durante as férias escolares ou nos finais de semana, entre outras (URT, 1992). Neste capítulo será abordado com mais ênfase o adolescente trabalhador em meio urbano que trabalha e estuda, dado o foco da pesquisa realizada.

A entrada precoce do jovem no trabalho tem sido incentivada e disseminada através de legislação federal e estadual. Para isso, o governo brasileiro criou políticas públicas, como são os casos do Programa Primeiro

Emprego, do Jovem Cidadão, Meu Primeiro Trabalho, Bolsa Trabalho e outros (FISCHER et al., 2003). Estes programas visam qualificação profissional e acesso ao emprego e são dirigidos especialmente aos adolescentes de baixa renda e baixa escolaridade. Além dos programas e políticas, a legislação vigente no país permite o ingresso precoce dos jovens entre 16 e 18 anos no mercado de trabalho e os protege, garantindo-lhes os direitos trabalhistas e previdenciários. Admite, ainda, o trabalho para os que estão com a idade entre 14 e 16 anos, porém na condição de aprendizes, inseridos em um programa de formação técnico-profissional, ministrado segundo as diretrizes e bases da legislação em vigor (BRASIL, 2007).

Estabeleceram-se leis, ações e programas na área social, voltados para a proteção e o desenvolvimento integral infanto-juvenil, nas áreas de trabalho, educação, saúde, cultura, direitos humanos e previdência social. Há, portanto, uma preocupação sistemática em integrar políticas setoriais direcionadas para a criança e o adolescente (BRASIL, 1999). A Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, conhecida como a “Lei de Aprendizagem” trata das relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes. Prevê ao adolescente aprendiz, direitos trabalhistas e previdenciários, ou seja, a remuneração mínima prevista nesta lei, férias, décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), aviso prévio, contribuição para aposentadoria, além do direito ao acesso e frequência à escola. O contrato de aprendizagem pressupõe frequência escolar, horário especial para o exercício das atividades, programa de formação técnico-profissional e capacitação

adequada ao mercado de trabalho (BRASIL, 2000b).

Esta lei determina que estabelecimentos de qualquer natureza que tenham pelo menos sete empregados submetidos ao regime das Consolidações das Leis do Trabalho (CLT) devem ter como cota obrigatória de contratação de aprendizes de 5% a 15% de adolescentes (entre 14 e 24 anos incompletos). A contratação e a formação dos adolescentes deve ser realizada através dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAT, SENAC, SENAR e SESCOOP), escolas técnicas de educação e por entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente – CMDCA. Existem outras formas legais de inserção de adolescentes entre 16 e 18 anos no trabalho formal, como através da Lei nº 8069/90, cujo artigo 68 trata do trabalho educativo:

art. 68 - O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§1º - Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE

havia no Brasil, em 2006, 34,7 milhões de jovens entre 15 e 24 anos. Estima-se que 16,3 milhões (46,9%) estavam estudando e 18,4 milhões (53,1%) estavam fora da escola. É importante ressaltar que, dentre os 18,2 milhões que tinham alguma ocupação, cerca de 6,3 milhões estudavam e trabalhavam (OIT, 2009).

Em estudo realizado por URT (1992) com quatro grupos de jovens entre 13 e 18 anos (jovens que só estudavam, jovens que estudavam e trabalhavam, jovens que só trabalhavam e jovens “excluídos” sem escola e sem trabalho) foi verificada a diferente importância atribuída ao papel da escola na vida deles. Segundo a pesquisadora, todos os jovens atribuíam à escola uma acentuada importância, embora com peso e significação diferentes para cada grupo. Para os jovens que só estudavam a escola tinha importância apenas na medida direta da preparação para o ingresso na universidade; para os jovens que estudavam e trabalhavam a escola assumia a possibilidade de melhoria no emprego; para aqueles que só trabalhavam, a maioria manifestou o desejo de voltar a estudar, reconhecendo o estudo como uma forma de “ser alguém na vida”, embora achassem muito difícil conciliar escola e trabalho; e, finalmente, para os “excluídos” e “marginalizados”, a escola era representada como a maneira de conseguir emprego, qualquer que fosse.

Exemplo dessa visão que perpetua a noção de que o trabalho pode ser solução para problemas morais está contida na famosa frase de efeito “o trabalho enobrece o homem” do sociólogo, economista e jurista Max Weber (WEBER, 1983) que deriva da ética protestante e relaciona-se ao fortalecimento do capitalismo industrial. No caso específico da juventude de

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

Vários fatores contribuem para o ingresso do jovem no mercado de trabalho, tais como: pobreza, desigualdade social, concentração de renda, demanda de mercado, oferta educacional, qualidade do ensino, constituição familiar, determinações do sistema de produção e necessidade de ganhar a vida por conta própria (OLIVEIRA e ROBAZZI, 2001). Estes fatores com frequência levam os jovens a submeterem-se a empregos precários e sem contrato formal de trabalho, configurando um quadro de maior exclusão dos benefícios de legislação social e trabalhista (POCHMANN, 2004).

Dentre os mais de 18 milhões de jovens de 15 a 24 anos empregados em empregos formais e informais no Brasil em 2006 (OIT, 2009), acredita-se que o número maior de jovens filhos de trabalhadores resida em bairros populares ou favelas das médias e grandes cidades do Brasil (FRIGOTTO, 2004). São estes jovens que pertencem, conforme aponta FRIGOTTO (2004), à classe ou à fração de classe “filhos de trabalhadores assalariados” que produzem a vida, a partir de uma inserção no mercado de trabalho que não é uma escolha, mas uma imposição de sua origem social e do tipo de sociedade que se construiu no Brasil. É o que este autor entende como um processo de “adultização precoce”, com uma inserção precária, em termos de condições e níveis de remuneração, no mercado formal ou “informal” de trabalho. Diferentemente, a grande maioria dos jovens de “classe média” ou filhos dos

donos de meios de produção, inicia sua inserção no mundo do trabalho após os 25 anos e em postos de trabalhos ou atividades de melhor remuneração.

Conforme estudo de OLIVEIRA e ROBAZZI (2001) realizado com adolescentes em Cascavel, Paraná, os jovens que iniciam a vida profissional precocemente “tendem a acreditar que o trabalho os valoriza diante de si próprios e de seus pais, permite adquirir independência financeira e psicológica, e ajudar suas famílias mesmo que essa aparente conquista tenha um preço a pagar um tanto quanto alto” (p.88).

No estudo realizado por URT (1992), as análises revelaram que o significado do trabalho para a maioria dos jovens continha uma conotação de Dever/Necessidade. O trabalho aparecia como um instrumento para a sobrevivência e para o sustento, e superava a visão positiva de trabalho, como valor para a realização pessoal. Além disso, o trabalho não parecia ser um valor central, e sim era contemplado mais por seus aspectos instrumentais, como meio para conseguir outras coisas, na medida em que serviria unicamente para garantir a sobrevivência e seriam relegadas a outra esfera suas características expressivas de realização, autonomia, criatividade e busca de liberdade. Segundo a pesquisadora, a valorização instrumental ocorreria em oposição aos valores mais tradicionais, podendo significar, além da preocupação com a sobrevivência, uma busca de sentido em outros campos.

Dos jovens entrevistados na pesquisa de URT (1992), os operários, os desempregados e as domésticas atribuíram ao trabalho um significado de

Dever/Necessidade com uma maior incidência, proporcionalmente às demais atividades. Os jovens desempregados tendiam a experimentar a vida de modo mais depressivo que os outros jovens, pois a falta de atividade afetaria a autoimagem, a autoestima e o sentido da própria identidade pessoal e social. Os jovens que estudavam e trabalhavam, por sua vez, foram os que concentraram o maior número de opiniões numa visão idealista de trabalho, parecendo indicar uma crença de que o trabalho poderia assumir conotações de realização pessoal através de um melhor nível de escolaridade. O grupo dos jovens que só estudavam manifestou desconhecimento, insegurança e conflitos ao representarem a definição acerca do trabalho e de seu projeto profissional.

Em estudo similar, realizado com jovens estudantes trabalhadores e não-trabalhadores, OLIVEIRA et al. (2001) encontrou características comuns na representação sobre o trabalho entre os participantes, tais como a percepção sobre as consequências do trabalho para a escolarização (cansaço, falta de tempo para o estudo). Contraditoriamente, havia também nas representações dos pesquisados uma dimensão moral relacionando o trabalho a valores que afirmam as vantagens associadas ao trabalho, tais como a maior maturidade do aluno trabalhador, a necessidade de construção de um futuro e o aprendizado resultante do trabalho. Os autores notaram ainda que, uma vez que esses jovens situavam-se entre a realidade do cotidiano do trabalho e prejuízos associados a ele como a exclusão escolar, a função do discurso moral era destacar os supostos benefícios do trabalho, como atividade que visa produzir riquezas e ascensão social, inclusive para as camadas mais pobres da

população.

Ao analisar pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo, em 2003, com mais de 3 mil jovens de 15 a 24 anos, GUIMARÃES (2004) surpreende-se com os achados do estudo em relação à posição de centralidade do trabalho entre os entrevistados. Segundo a autora, o trabalho apareceu entre as principais questões tratadas como um valor, um direito ou um problema (no sentido de busca ao emprego em virtude das elevadas taxas de desemprego). Assim, as principais associações do trabalho foram com necessidade, com exploração, com crescimento, com independência e com autorrealização. Destaca-se ainda que, para os jovens entrevistados, a passagem da juventude à vida adulta não tem como demarcador principal a idade biológica, mas resulta da capacidade de trabalhar, de assumir responsabilidades e da capacidade de construir família/ter filhos. A autora percebe que estas pontuações auto-aplicam-se aos jovens, pois boa parte dos jovens brasileiros assumem responsabilidades precocemente, têm a vida envolvida em rotinas (por vezes bastante longas) de trabalho e contribuem para o sustento da família.

Por fim, URT (1992) concluiu em seu trabalho que “não existe uma única categoria de jovens; há, sim, jovens com condições objetivas de vida diferentes, refletindo essas diferenças em seu psiquismo” (p.218). As diferenças e semelhanças evidenciaram-se ao serem confrontados o cotidiano e o significado atribuído ao trabalho pelos jovens pesquisados. Os jovens entrevistados não possuíam uma concepção homogênea de trabalho. Ao contrário, as diferenças, em número muito mais significativo e relevante que as

semelhanças, pareciam indicar que as condições objetivas de vida – no cotidiano, na família e na escola – afetavam o significado que os jovens atribuíam ao trabalho, e poderiam se refletir de maneira diferente no seu desenvolvimento enquanto totalidade concreta.

4.3 SAÚDE MENTAL DO ADOLESCENTE TRABALHADOR

Para o adolescente que está descobrindo seu espaço no mundo, adentrar o primeiro emprego pode ser considerada, por si, fonte geradora de ansiedade e expectativas e assumir sua função de trabalhador pode levar, pelas condições encontradas no trabalho, a sérios prejuízos na construção de sua identidade, enfrentando conceitos que ainda não são de seu domínio, como a baixa autoestima, o desinteresse, podendo chegar ao abandono do trabalho, problemas de relacionamento, entre outras dificuldades. Quando se pensa nas possibilidades e impossibilidades de futuro para esses jovens, a sua inserção precoce no trabalho coloca-os em confronto, não raramente, com situações abusivas de exploração e perigo, que legitimam e mantêm a reprodução social da pobreza e da estrutura ocupacional desse grupo etário (OLIVEIRA e ROBAZZI, 2001).

Por outro lado, o trabalho também pode significar um fator de proteção à saúde mental do adolescente quando, nas palavras de MAURO et al. (2007), “é

capaz de dar-lhe identidade, inserindo-o no espaço de cidadania, e, também, possibilitando auto-reconhecimento, auto-percepção, socialização, espaço para o desenvolvimento de suas potencialidades e criação de novas expectativas” (p. 122).

A inserção social possibilitada pela atividade profissional, ainda segundo MAURO et al. (2007), pode, dessa forma, ser tanto um fator de equilíbrio psíquico pela oportunidade de expressão de aptidões e da capacidade criativa, contribuindo para autoestima, reconhecimento e desenvolvimento integral, quanto se constituir em um fator de desequilíbrio quando esta oportunidade não é dada, determinando conflitos de adaptação ao meio ambiente e dificuldades em fortificar o mundo interno, na busca de identidade e de preparo para a vida adulta.

Os mesmos autores relembram que a atividade de trabalho não envolve somente as relações do indivíduo com o produto desta atividade, mas envolve também suas relações com as outras pessoas. São estas relações que influenciam o comportamento, as expectativas, os projetos de vida, a afetividade e a vida psíquica do indivíduo.

FRONE (2000) destaca que a qualidade das interações interpessoais pode ter uma importante influência sobre o comportamento, afeto e cognição do indivíduo. Para o autor, os relacionamentos interpessoais, em virtude da interação social e do apoio social que proporcionam, podem ter um impacto positivo na vida. Por outro lado, citando estudo realizado por Veroff, Douvan e

Kulka (1981) com dois mil norte-americanos foi possível concluir que os problemas interpessoais estão entre as principais fontes de infelicidade na vida das pessoas (FRONE, 2000). E mais, o autor acredita ainda que relacionamentos ruins podem ter um impacto mais intenso na vida dos indivíduos do que os bons relacionamentos.

FRONE (2000) estudou as consequências psicológicas dos conflitos interpessoais no trabalho entre adolescentes que trabalhavam em tempo parcial. Entre as justificativas do autor para a realização do estudo com adolescentes está a crença no fato de que o aprimoramento de competências interpessoais é tarefa importante na trajetória de desenvolvimento social durante a adolescência, especialmente entre os 16 e os 19 anos. Os conflitos interpessoais representariam um significativo estressor ocupacional entre adolescentes trabalhadores. Segundo FRONE (2000), é importante identificar e gerenciar as características do trabalho que podem ter um impacto negativo na saúde psicológica e nas atitudes profissionais (citados os exemplos da baixa autoestima e do baixo comprometimento organizacional, respectivamente) dos jovens trabalhadores devido às possíveis consequências nocivas ao futuro profissional destes.

Apesar de ser considerada difícil a tarefa de prever os fatores de risco biopsicossocial a que os adolescentes estão expostos em prejuízo a sua saúde mental, MAURO et al. (2007) citam algumas situações que podem ser desencadeantes de sofrimento emocional: condições de trabalho inadequadas, pouco convívio familiar, pouco tempo para dedicar-se a lazer e esportes,

dificuldades escolares decorrentes do tempo restrito de dedicação aos estudos e do cansaço físico implicado na conciliação de duas jornadas, a de trabalho e a escolar, além da pouca oportunidade de qualificação profissional.

Outros estudos sobre saúde do jovem trabalhador mostram a importância de avaliar as dimensões físicas e psicológicas do trabalho de adolescentes. Segundo FISCHER et al. (2005), quando avaliadas as condições de trabalho de adolescentes, além dos estressores físicos do trabalho, também devem ser levados em consideração os fatores psicológicos. Neste estudo, as variáveis controle e apoio social no trabalho estiveram associadas às exigências psicológicas, e aos relatos dos adolescentes sobre dores no corpo e redução da duração do sono durante os dias da semana.

Em outro estudo realizado por FISCHER et al. (1998) nos municípios de Santo Antônio do Pinhal e Monteiro Lobato, Estado de São Paulo, foram averiguadas através de entrevistas, que tipo de punições eram aplicadas quando os jovens trabalhadores não realizavam a contento as tarefas a eles designadas. Foram mencionados vários tipos de punições, desde xingamentos, advertências, até redução de salário. Segundo TAQUETTE (2007), a violência psicológica é uma das formas de violência com maior dificuldade de detecção e quantificação, ainda que seja bastante presente nos espaços de convivência de crianças e adolescentes, tais como família, escola, trabalho. Esta pode gerar medo ou agressividade e quando é perpetrada contra crianças ou adolescentes, estes podem ser afetados na potencialidade de seu desenvolvimento pessoal.

A saúde do adolescente trabalhador deve ser posta em destaque, e a preocupação com suas necessidades deve ser central, pois esta fase determinará, além das condições atuais de saúde e bem-estar, também o curso de sua saúde física e mental e qualidade de vida futura. A compreensão de saúde mental deve ir além da ausência de doença mental e percebida como um estado interno de bem-estar sentido na interação do indivíduo com o meio social. YOSHIDA e GIGLIO (2000) destacam que a saúde mental estaria relacionada à satisfação criativa e construtiva das necessidades do indivíduo, ao desenvolvimento pessoal e às contribuições que ele oferece ao bem-estar de outros.

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

5 PRESSUPOSTOS DA PESQUISA

Para compreendermos a qualidade das relações interpessoais vividas pelos adolescentes trabalhadores no trabalho, estabelecemos alguns pressupostos que consistiram nos pontos norteadores de nossa investigação:

- O jovem ao ingressar no mercado de trabalho vivencia situações que podem ser caracterizadas como assédio moral.
- O jovem geralmente desconhece seus direitos e os mecanismos de proteção em relação ao assédio moral.
- Os jovens têm dificuldades de perceber os limites das relações interpessoais no trabalho.

6 CAMINHO METODOLÓGICO

Buscar compreender as situações vividas e como são as relações interpessoais vivenciadas pelos adolescentes no ambiente de trabalho é tarefa que exige subsídios que privilegiem o diálogo como fonte de informação. Para tanto, decidiu-se que o estudo proposto basear-se-ia nos pressupostos da pesquisa qualitativa. Esses pressupostos partem do princípio de que “os

conhecimentos sobre os indivíduos só são possíveis com a descrição da experiência humana, tal como ela é vivida e tal como ela é definida por seus próprios atores” (POLIT e HUNGLER, 1995, p. 270). Assim, o termo genérico “qualitativa” alude que se pretende interpretar o sentido de um evento a partir do significado que as pessoas atribuem ao que falam e fazem (CHIZZOTTI, 2006).

CHIZZOTTI (2006) nos lembra de que as pesquisas qualitativas não têm um padrão único porque admitem que a realidade é fluente e contraditória e que os processos de investigação dependem também do pesquisador, sua concepção, seus valores e seus objetivos. Segundo este autor, a suposição do pesquisador ao realizar uma pesquisa qualitativa é a de que o mundo deriva da compreensão que as pessoas constroem no contato com a realidade nas diferentes interações humanas e sociais, sendo, a partir disto, necessário construir fundamentos para uma análise e interpretação reveladoras dos significados atribuídos a um determinado fato pelas pessoas que o partilham. GIL (2008) prefere designar este tipo de pesquisa como social. Pesquisa social posto que envolva investigações que tratam do ser humano em sociedade, de suas relações e instituições, de sua história e de sua produção simbólica. Investigações sociais, portanto, que se relacionam a interesses e circunstâncias socialmente concatenadas. Este tipo abordagem preocupa-se menos com a generalização e mais com o aprofundamento e a abrangência da compreensão do grupo estudado, dessa forma os princípios explicitados neste tópico nortearam a idealização, a elaboração e a execução desta pesquisa.

Para apreender o significado dos discursos dos jovens, as informações foram analisadas com o olhar da análise hermenêutico-dialética, conforme proposta por MINAYO (2008). Esta análise permite uma reflexão que se funda na práxis, através de um processo ao mesmo tempo compreensivo e crítico de estudo da realidade social. Segundo a autora, a hermenêutica oferece as balizas para a compreensão do sentido da comunicação entre os seres humanos, partindo da linguagem como o terreno comum de realização da intersubjetividade e do entendimento.

Por outro lado, MINAYO (2008) enfatiza que enquanto a hermenêutica busca essencialmente a compreensão, a dialética estabelece uma atitude crítica, entendendo a linguagem como “um veículo de comunicação e de dificuldade de comunicação, pois seus significantes, com seus significados aparentemente iguais para todos, escondem e expressam a realidade conflitiva das desigualdades, da dominação, da exploração e também da resistência e da conformidade” (p. 347).

Sendo assim, a análise hermenêutico-dialética considera que é necessário explicitar o contexto no qual determinado texto foi produzido para que se possa compreender a totalidade dinâmica das relações sociais de produção e reprodução nas quais está inserido. Dois momentos compõem essa compreensão, como ponto de partida, o interior da fala e, como ponto de chegada, o campo da especificidade histórica e totalizante que produz a fala. A união da hermenêutica com a dialética leva o intérprete a entender a fala, tanto como resultado de um processo social, quanto de um processo de

conhecimento, ambos resultantes de múltiplas determinações, que adquirem significados específicos (MINAYO, 2008).

A análise hermenêutica-dialética utiliza níveis diversos de categorias em seu processo de compreensão. MINAYO (2008) partindo de Marx (em *Introdução à Crítica da Economia Política*, 1973) esclarece que por categorias entende “conceitos relevantes carregados de sentido que permitem expressar os aspectos fundamentais das relações dos seres humanos entre si e com a natureza” (p.178). LAPERRIÈRE (2008) relembra que é essencial que a categoria constitua uma dimensão pertinente do fenômeno observado. O pesquisador deve detalhar o conteúdo das categorias através de dois movimentos: primeiramente, deve minimizar as diferenças observadas, de modo a detalhar e consolidar o conteúdo das categorias; e num segundo momento, deve maximizar as diferenças, para apreender as condições de surgimento e de variação do fenômeno pesquisado.

De acordo com GIBBS (2009), existem dois tipos de categorias: baseadas em conceitos ou em dados. As categorias conceituais podem ser formadas a partir de literatura de pesquisa, estudos anteriores, de tópicos do roteiro de entrevista, de percepções do pesquisador sobre observação da realidade. As categorias baseadas em dados, por sua vez, devem tentar retirar dos dados o que de fato significam e não impor interpretações com base em teorias preexistentes. O autor ressalta, porém, que estes dois tipos de categorizações não são excludentes e que, idealmente, devem ser parte de um trabalho complementar de análise.

Para refletir sobre as relações sociais pertinentes a esta investigação foram utilizadas *categorias analíticas* que são balizas teóricas necessárias à construção de um estudo. Categorias analíticas são aquelas que comportam diversos graus de generalização e de aproximação do objeto de estudo por serem “construções históricas que atravessam o desenvolvimento do conhecimento e da prática social” (MINAYO, 2008, p.178). Esta composição do pensamento dialético tem alto poder explicativo, contribui para o conhecimento do objeto nos seus aspectos gerais e permeia o olhar do investigador durante todo o processo de pesquisa.

As categorias analíticas compõem a primeira etapa de estruturação da análise hermenêutica-dialética ainda na concepção do projeto. Neste sentido, nossas categorias analíticas foram: trabalho, classe social, saúde mental, violência psicológica e adolescência. Estas categorias nortearam todo o trabalho de pesquisa, incluindo a definição do objeto de estudo, as hipóteses e os objetivos.

As demais categorias (operacionais e empíricas) componentes da análise hermenêutica-dialética serão apresentadas no decorrer deste capítulo. As categorias operacionais foram utilizadas na elaboração do roteiro de pesquisa e são aquelas específicas de cada projeto de investigação por sua finalidade de aproximação do objeto de estudo. As categorias empíricas, por sua vez, são aquelas que o investigador elabora a partir da realidade encontrada. São construídas em relação às outras duas categorias.

A partir destas considerações a pesquisa foi composta pelas seguintes etapas:

6.1 SOBRE O LOCAL DE ESTUDO

O local escolhido para a realização deste estudo foi uma Organização Não-Governamental (ONG), fundada e administrada por uma entidade educadora e sem fins lucrativos, que atua na educação para o trabalho e desenvolvimento pessoal e da cidadania dos jovens atendidos.

A ONG, por meio de um programa social que tem por base o trabalho educativo, proporciona aos adolescentes além de condições mais justas para concorrer a uma vaga no mercado de trabalho, a possibilidade de adquirir conhecimentos a respeito de seus direitos como cidadãos e deveres de

convivência na sociedade. Esta organização está localizada na periferia da zona sul da cidade de São Paulo e há 25 anos desenvolve este trabalho na região, inserindo jovens de 15 a 20 anos no primeiro emprego.

Os jovens são selecionados pela ONG por critérios socioeconômicos e pessoais, levando-se em conta desempenho em prova realizada sobre conhecimentos escolares, além disso, a coordenação pedagógica da instituição leva em conta no momento da seleção aspectos da história individual e familiar do jovem. Três grupos frequentam a ONG:

⇒ Grupo de alunos do curso de **Educação para o trabalho:** composto por 260 jovens que ainda não trabalham e estão sendo preparados para o mercado de trabalho, sendo divididos em dois grupos de 130. Um grupo faz o curso pela manhã e o outro no período da tarde. Neste curso de preparação inicial os alunos permanecem no local por um semestre, com atividades diárias de segunda a sexta-feira.

⇒ Grupo de **Aprendizes:** jovens já inseridos no mercado de trabalho, com contrato por prazo determinado de até dois anos, onde o jovem deve cumprir 8 horas semanais de participação no Programa de Aprendizagem da ONG e 32 horas semanais de aplicação da aprendizagem em empresa contratante, e com vínculo empregatício (carteira assinada e direitos trabalhistas correspondentes).

⇒ Grupo de **Estagiários:** jovens já inseridos no mercado de trabalho, com contrato por prazo determinado de até dois anos, onde o

jovem deve cumprir 5 horas mensais de participação no Programa de Acompanhamento da ONG e 40 horas semanais de atividades na empresa contratante, e sem vínculo empregatício (há um contrato de trabalho intermediado pela ONG).

Após o ingresso e conclusão do curso de educação para o trabalho com duração de cinco meses e carga horária de 600 horas, os jovens são encaminhados para empresas parceiras da ONG e podem ser contratados por até dois anos como aprendizes ou estagiários. Uma vez contratados, além das atividades laborais os jovens também frequentam os programas de Estágio e Aprendizagem na ONG, onde tem um acompanhamento mensal (estagiários) ou semanal (aprendizes), durante o tempo de contrato, de forma a complementar sua formação de trabalhador e discutir questões surgidas na vivência cotidiana do trabalho.

A grade curricular da instituição envolve conteúdos pedagógicos como aulas de informática, de relações humanas, oficina de linguagem, oficina de matemática, oficina de inglês, oficina de saúde, técnicas profissionais (comerciais e administrativas), além de vivências programadas com atividades externas em pontos culturais, históricos e relevantes da cidade de São Paulo. Nas aulas de relações humanas, por exemplo, são tratados temas como postura pessoal e profissional do adolescente no ambiente de trabalho, conflitos no ambiente de trabalho, assédio moral no trabalho.

6.1.1 Apresentando a Pesquisa na ONG

A pesquisa foi apresentada primeiramente à Diretoria da ONG, momento em que foi solicitada a autorização para a realização do estudo. Em seguida, o estudo foi apresentado ao coordenador pedagógico, aos professores e aos alunos da ONG.

O grupo de pesquisa do qual eu participo já conduzia um estudo sobre condições de vida, saúde e trabalho de adolescentes trabalhadores. O estudo ao qual se refere obteve auxílio à pesquisa do CNPq em final de 2008 e contava com dois subprojetos, um sobre condições de saúde e este relatado no presente trabalho.

6.2 PARTICIPANTES DO ESTUDO

Em pesquisas que se interessam pelas experiências de vida, pelas instituições e pelas práticas sociais, o entrevistado é um informante que detém algumas informações sobre o objeto de estudo. O pesquisador busca conhecer o ponto de vista do entrevistado sobre situações vividas a partir das experiências relatadas, bem como seus sentimentos e percepções sobre essa vivência (PIRES, 2008).

Alguns fatores foram considerados na escolha dos participantes. Primeiramente, os sujeitos sociais detinham atributos pertinentes ao objeto de estudo, no caso, eram adolescentes trabalhadores e vinculados à uma instituição de educação para o trabalho. Em segundo lugar, levou-se em consideração a necessidade de uma diversificação intragrupo estudado. Portanto, entre os participantes estavam jovens de idades diferentes, de ambos os sexos, com diferentes tempos de experiência no trabalho, que trabalhavam em empresas diferentes e de ramos diversos, e de grupos com diferente inserção/acompanhamento no mercado de trabalho (aprendizes e estagiários).

Deste modo, o critério de inclusão da pesquisa foi estudantes trabalhadores de ambos os sexos que faziam parte dos programas de **Estágio e Aprendizagem Profissional** há pelo menos seis meses.

Os jovens aprendizes e estagiários foram contatados pessoalmente em sala de aula. Realizou-se uma breve explicação da finalidade do estudo. Após a apresentação, os jovens foram convidados para participar da pesquisa. De acordo com a distribuição de aprendizes e estagiários por salas de aula da ONG, foi estabelecido que seriam entrevistados, no máximo, cinco alunos de cada classe, de forma a possibilitar a participação igualitária de todas as turmas. Quando o número de interessados em participar excedia o montante estipulado era realizado um sorteio.

Foram entrevistados 40 (quarenta) adolescentes entre 15 e 20 anos de idade, sendo 22 homens e 18 mulheres. Esta quantidade foi definida supondo-se que quarenta entrevistas gerariam informações suficientes a respeito das condições de trabalho dos adolescentes trabalhadores. PIRES (2008)

argumenta que após trinta ou quarenta entrevistas, a quantidade de material costuma ser suficiente para cessar a coleta de dados, com pouco sendo acrescentado em matéria de diversidade de informação suplementar após este montante. Este número, de fato, se mostrou suficiente para contemplar a diversidade de situações referente ao tema. Por outro lado, FONTANELLA et al. (2008) discutem que a saturação como critério de finalização da coleta pode ter pontos diferentes a cada tópico abordado. Segundo os autores, “diferentes tipos de informações e objetivos específicos terão diferentes momentos de saturação” (p.23).

6.2.1 Características dos Participantes

Conforme já mencionado em item anterior, participaram da pesquisa 20 (vinte) aprendizes e 20 (vinte) estagiários entre 15 e 20 anos de idade que estudavam no período noturno e frequentavam os programas de aprendizagem e estágio da ONG. Todos os participantes preencheram o questionário socioeconômico, destes, 30 participaram das entrevistas individuais e 10 das entrevistas coletivas.

Dois quadros serão apresentados a seguir contendo alguns dados relativos à caracterização dos jovens participantes deste estudo: O primeiro quadro refere-se à caracterização geral dos jovens aprendizes entrevistados, o segundo é referente aos estagiários. Tal divisão intentou ilustrar as

semelhanças na configuração dos grupos.

Quadro 1. Caracterização dos participantes - Aprendizes

Sexo	Idade	Escolaridade	Setor de Trabalho	Área de Trabalho	Tempo de Trabalho (em meses)
FEMININO	16	Cursando Ensino Médio	Comércio	Outros	8
	16	Cursando Ensino Médio	Comércio	Financeiro	14
	17	Cursando Ensino Médio	Serviços	Não respondeu	7
	17	Cursando Ensino Médio	Serviços	Outros	8
	17	Cursando Ensino Médio	Serviços	Administrativo	21
	18	Cursando Ensino Técnico	Serviços	Outros	8
	18	Cursando Ensino Médio	Serviços	Outros	12
	18	Cursando Ensino Médio	Serviços	Administrativo	19
	19	Concluiu Ensino Médio	Serviços	Não respondeu	16
MASCULINO	16	Cursando Ensino Médio	Indústria	Administrativo	10
	16	Cursando Ensino Médio	Indústria	Financeiro	12
	17	Cursando Ensino Médio	Serviços	Financeiro	6
	17	Cursando Ensino Médio	Serviços	Administrativo	7
	17	Cursando Ensino Médio	Comércio	Comercial	16
	17	Cursando Ensino Médio	Serviços	Produção	17
	18	Cursando Ensino Médio	Serviços	Administrativo	8
	18	Cursando Ensino Superior	Serviços	Administrativo	14
	20	Cursando Ensino Superior	Serviços	Administrativo	8
	20	Cursando Ensino Técnico	Serviços	Administrativo	14
	20	Cursando Ensino Técnico	Indústria	Administrativo	20

Quadro 2. Caracterização dos participantes - Estagiários

Sexo	Idade	Escolaridade	Setor de Trabalho	Área de Trabalho	Tempo de Trabalho (em meses)
FEMININO	15	Cursando Ensino Médio	Ind. e Com.	Administrativo	7
	16	Cursando Ensino Médio	Indústria	Administrativo	7
	16	Cursando Ensino Médio	Comércio	Outros	7
	16	Cursando Ensino Médio	Indústria	Não respondeu	9
	17	Cursando Ensino Médio	Comércio	Não respondeu	8
	17	Cursando Ensino Médio	Serviços	Administrativo	16
	18	Cursando Ensino Superior	Serviços	Não respondeu	14
	20	Cursando Ensino Superior	Comércio	Administrativo	9
MASCULINO	15	Cursando Ensino Médio	Serviços	Administrativo	6
	16	Cursando Ensino Médio	Indústria	Outros	7
	16	Cursando Ensino Médio	Serviços	Administrativo	8
	16	Cursando Ensino Médio	Serviços	Administrativo	11
	17	Cursando Ensino Médio	Serviços	Administrativo	9
	17	Cursando Ensino Superior	Serviços	Administrativo	19
	17	Cursando Ensino Médio	Serviços	Administrativo	20
	18	Cursando Ensino Superior	Serviços	Outros	11
	18	Cursando Ensino Superior	Serviços	Outros	12
	18	Cursando Pré-Vestibular	Serviços	Administrativo	17
	18	Cursando Ensino Médio	Indústria	Administrativo	22
	20	Concluiu Ensino Médio.	Indústria	Administrativo	21

O número de homens e de mulheres foi semelhante tanto no grupo de aprendizes quanto no de estagiários, sendo cada um dos grupos composto por cerca de metade dos representantes de cada sexo. Entre os aprendizes, foram entrevistados 11 homens e 9 mulheres. Entre os estagiários, participaram 12 homens e 8 mulheres. Segundo informações da coordenação pedagógica da ONG, há mais homens do que mulheres inseridos nos programas de Aprendizagem Profissional e Estágio, pois ainda é mais fácil inseri-los no mercado de trabalho.

A maior parte dos participantes deste estudo tinha menos de 18 anos. Dos quarenta entrevistados, apenas seis jovens tinham 19 ou 20 anos, sendo quatro homens e duas mulheres.

Com relação à escolaridade, 27 jovens cursavam o ensino médio no momento da pesquisa. Os demais frequentavam curso técnico (3 jovens) ou ensino superior (7 jovens). Dois jovens disseram já ter concluído o ensino médio, mas não especificaram se cursavam algum outro curso e um terceiro disse estar frequentando curso pré-vestibular.

Em relação ao estado civil dos participantes dos dois grupos estudados, todos eram solteiros. Apenas 01 (uma) jovem aprendiz relatou ter 01 (um) filho, mas não morar com o pai da criança.

De acordo com os dados referidos pelos aprendizes e estagiários, todos os participantes residem em bairros periféricos com prevalência de população de baixa renda, distribuídos na Zona Sul de São Paulo como, Capão Redondo, Jardim Ângela, Jardim São Luiz, Parelheiros, Jardim São Paulo, Parque Residencial Cocaia, Santo Amaro, Campo Limpo e adjacências. No período da coleta dos dados, apenas treze jovens residiam no mesmo bairro onde é situada a ONG.

Os dois grupos de jovens possuíam contrato especial de trabalho ajustado por prazo determinado, conforme legislação Lei nº 10.097 (BRASIL, 2000) e Lei 8.069 Artigo 68 (BRASIL, 1990). O tempo máximo de contrato de trabalho neste regime é 24 meses. A composição dos dois grupos participantes contemplou vários períodos de contrato de trabalho. Vinte jovens entrevistados trabalhavam há menos de 12 meses, sendo que todos deveriam trabalhar há pelo menos seis meses para participar da pesquisa. Os que trabalhavam há mais tempo (3 jovens), estavam contratados há 21 meses.

Constatou-se que mais da metade dos jovens (25 participantes) trabalhavam no setor de prestação de serviços: telecomunicações, advocacia, contabilidade, telemarketing, entre outros. Os demais trabalhavam em diferentes setores como, indústria farmacêutica e de confecção de roupas, seguradoras, material de construção, metalúrgica e outros, além de empresas comerciais. A principal área de atuação foi a administrativa, onde 22 jovens trabalhavam, desenvolvendo atividades como: arquivo e expedição de documentos, manuseio de máquina de fotocópias, recepção e atendimento ao cliente, entradas e baixas de serviços em sistemas, elaboração de planilhas e digitação de documentos, envio e recebimento de malotes, entre outros. Outro setor onde frequentemente estes jovens estavam alocados era o financeiro.

Alguns dos jovens aprendizes e estagiários entrevistados relataram realizar atividades além das previstas na legislação, como: substituir outros funcionários com cargos de chefia, de grande responsabilidade, respondendo por processos com exigências de um funcionário mais experiente.

Por meio das análises dos questionários identificamos que 31 dentre os 40 jovens entrevistados recebiam aproximadamente o valor correspondente a um salário mínimo, conforme previsto na Legislação vigente para esses programas, Lei nº 10.097 (BRASIL, 2000) e Lei 8.069 Artigo 68 (BRASIL, 1990). Em relação à renda familiar, quase metade do total de jovens aprendizes e estagiários possuem renda entre 1 e 3 salários mínimos.

Os pais dos aprendizes e estagiários atuavam em diferentes setores no mercado trabalho. Havia 12 mães desenvolvendo atividades como diarista,

doméstica ou auxiliar de limpeza, 7 donas de casa, 2 desempregadas e 1 aposentada. As outras mães trabalhavam em profissões como: cabelereira, costureira, copeira, inspetora de alunos, empacotadora, comerciante, assistente de vendas, atendente de telemarketing, auxiliar de enfermagem, auxiliar administrativo, professora e enfermeira.

Entre os pais havia 3 aposentados e 1 desempregado no momento da entrevista. As demais profissões em que os pais estavam envolvidos eram: pedreiro (3), motorista (3), vigia/segurança (3), comerciante (2), ferramenteiro (2), motoboy, vidreiro, garçom, mestre-de-obras, prensista, torneiro mecânico, pintor industrial, porteiro, operador de telemarketing, auxiliar de serviços gerais. Sete adolescentes informaram não conviver com o pai e uma das entrevistadas relatou ter pai já falecido.

Os fatores descritos nesta caracterização dos participantes, relacionados a atividades de trabalho que tem baixa remuneração no mercado provavelmente contribuíram para o ingresso precoce do jovem no mercado de trabalho.

De acordo com os dados analisados, os jovens aprendizes e estagiários apresentam características semelhantes quanto à idade, escolarização, região de moradia, renda individual e familiar, profissão dos pais, bem como área de atuação e atividades desenvolvidas nas empresas.

6.3 ASPECTOS ÉTICOS

Revelar o que foi vivido pode ser um processo complexo, assim como a ação de indagar por episódios de natureza íntima ou emocional, motivo pelo qual os cuidados éticos na investigação com seres humanos são imprescindíveis e devem ser fundamentados na Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde.

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo sob o número OF.COEP/320/09 (ANEXO I). Foi realizada a entrega e leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (ANEXO II) aos participantes. Dentro dos preceitos da Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 1996), o termo de consentimento tem informações sobre os objetivos da pesquisa, procedimentos e sobre a destinação e divulgação dos dados.

Como é uma pesquisa que envolve menores de 18 anos, os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido também foram assinados pelos pais ou responsáveis dos adolescentes. No caso dos jovens com 18 anos ou mais o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi assinado pelo próprio jovem, ao final da leitura do TCLE.

A divulgação das informações não permite a identificação dos indivíduos que as forneceram. Os objetivos deste estudo também foram esclarecidos aos

participantes, distinguindo-o dos trabalhos que a ONG já realiza, enfatizando a quem se destinava a pesquisa, e assegurando a confidencialidade da identidade dos participantes.

Os pesquisadores responsáveis esclareceram todas as dúvidas acerca dos procedimentos, riscos e benefícios, e outros assuntos relacionados com a pesquisa, antes que esta fosse iniciada, e durante seu curso. Todos os entrevistados tiveram liberdade para abandonar a pesquisa a qualquer momento, sem que isto trouxesse prejuízo à sua pessoa, e sem que os jovens ficassem privados de informações sobre o tema.

Os interessados foram individualmente encaminhados para uma sala cedida pela ONG, em horários previamente estabelecidos, para receber maiores informações sobre a pesquisa. Nesta sala aconteceram as entrevistas individuais e coletivas. Ainda que a pesquisa tenha sido realizada na sede da ONG, todos foram informados a respeito do sigilo das informações fornecidas e da identidade dos respondentes que não seria divulgada a ninguém, nem mesmo aos responsáveis pela instituição. Estas medidas foram tomadas para estabelecer um vínculo de confiança entre pesquisador-pesquisado. A devolutiva dos dados foi conduzida na ONG nas classes de estagiários e aprendizes.

6.4 OBTENÇÃO DOS RELATOS

A obtenção dos relatos incluiu entrevistas individuais, coletivas e um breve questionário socioeconômico. Foi dividida em duas fases e realizada entre 2009 e 2010. A primeira fase consistiu na realização das entrevistas individuais e a segunda em entrevistas coletivas com participantes que não haviam participado das entrevistas individuais. O questionário foi respondido por todos os participantes, em ambas as fases.

6.4.1 Questionário Socioeconômico

O questionário (ANEXO III) foi utilizado para caracterização da população em estudo. O corpo do texto do questionário foi composto por questões fechadas contendo itens para identificação do participante e itens concernentes à situação ocupacional, tais como: idade, sexo, escolaridade, situação conjugal, presença/número de filhos, renda familiar e salário, tempo na ocupação, função e atividades realizadas, jornada diária e semanal de trabalho.

Quarenta jovens responderam ao questionário individualmente, em uma sala reservada, em sessões de aproximadamente 10 (dez) minutos cada. Foi

realizada em conjunto com o participante a leitura do questionário, bem como, foram dadas orientações sobre o preenchimento do mesmo, no intuito de esclarecer eventuais dúvidas e questionamentos sobre o instrumento.

Os dados dos questionários foram conferidos e tabulados em planilhas eletrônicas do Microsoft Excel versão 2010, gerando um banco de dados. Estas informações foram agrupadas de forma a facilitar a visualização das características dos participantes, além de destacar similaridades e diferenças entre eles.

6.4.2 Entrevistas Individuais

Após o preenchimento do questionário tinha início a entrevista. FONTANA e FREY (2000) consideram a entrevista individual um instrumento privilegiado para a compreensão de uma perspectiva, sendo a fala reveladora de condições estruturais e de sistema de valores, podendo transmitir as representações de um grupo determinado, em condições históricas, socioeconômicas e culturais específicas. Para os autores, os entrevistados constroem o conhecimento ativamente em torno de questões e respostas. Ao trabalhar com os relatos pessoais, espera-se alcançar histórias valiosas de relacionamentos, ilustrando como as pessoas usam as palavras para conectar-se, reproduzir, resistir e transformar os contextos em que vivem.

Para que a análise hermenêutico-dialética pudesse ser operacionalizada havia necessidade de realizar um nível preliminar de interpretação, ainda na fase exploratória, elucidando o contexto sócio-histórico no qual está inserido o grupo a ser estudado. Deste primeiro momento, segundo MINAYO (2008), surgem categorias gerais que norteiam a análise, chamadas de *categorias operacionais*, capazes de desvendar as relações mais abstratas e mediadoras para a parte contextual. Neste estudo as categorias utilizadas na elaboração do roteiro de pesquisa foram: **trabalhar na adolescência, assédio moral no trabalho, relacionamentos interpessoais e apoio social**.

O roteiro de entrevista (ANEXO IV) foi, portanto, construído abordando estas questões de forma direta e objetiva, além de outras complementares de forma a sondar as vivências dos jovens em situações igualmente pertinentes não só relacionadas ao assédio moral propriamente dito. O roteiro continha perguntas básicas para deixar o entrevistado falar livremente a respeito das questões propostas, mas sem perder o foco da entrevista. O roteiro foi desenvolvido após uma inserção da pesquisadora em literatura relacionada às categorias analíticas e redefinido após a realização de um pré-teste onde foram entrevistados dois jovens trabalhadores que viviam em contexto semelhante ao dos participantes deste estudo.

Na parte do roteiro que concerne aos conhecimentos sobre assédio moral, em determinado momento da entrevista foi apresentado aos jovens um conceito simplificado sobre o termo. Isto se deveu ao fato dele ser muito recente tanto na literatura, como nos meios jurídico e social, e permitiu que os

jovens se familiarizassem com o conceito de assédio moral. O conceito apresentado era o seguinte: “Assédio Moral é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a por em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho”¹. O conceito era lido pelo participante com auxílio da entrevistadora e dúvidas nos termos eram esclarecidas quando necessário. A leitura ocorria após a resposta à questão sobre o conhecimento prévio do jovem sobre o tema do assédio moral no trabalho.

As entrevistas individuais foram realizadas entre novembro e dezembro de 2009. Foram realizadas 30 (trinta) entrevistas individuais, sendo entrevistados 15 aprendizes (9 homens e 6 mulheres) e 15 estagiários (10 homens e 5 mulheres) que frequentaram o curso de “Educação para o trabalho” entre 2006 e 2008. No momento da entrevista foi lembrada ao jovem a importância da gravação (gravador digital) conforme previamente apresentado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Após uma breve explanação sobre o roteiro semiestruturado, deu-se início à entrevista que teve duração aproximada de 20 (vinte) minutos.

¹ Este conceito de definição simplificada foi retirado da Cartilha “Assédio moral no local de trabalho”, elaborada pelo Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades (Nucodis) da Delegacia Regional do Trabalho do Estado de Santa Catarina. Disponível em: <<http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/cartilha/cartilha.pdf>>.

Cada jovem aprendiz ou estagiário foi entrevistado em uma sala reservada, em horários previamente estabelecidos pela coordenação pedagógica da ONG para não prejudicar a participação do jovem nas reuniões de acompanhamento.

Como ambos os subprojetos explicitados no capítulo de apresentação da ONG utilizavam a técnica da entrevista para obtenção dos dados, e pretendiam acessar os mesmos jovens trabalhadores para compreender de forma mais abrangente o objeto de estudo, foi decidido que a pesquisadora que já estava a mais tempo conduzindo o estudo aplicaria o roteiro de entrevista complementar ao que já estava sendo utilizado, para buscar informações específicas a esta pesquisa. As entrevistas individuais foram, portanto, conduzidas por mestranda integrante do grupo de pesquisa que conduzia estudo complementar na ONG. Esta colaboradora é psicóloga com experiência em entrevistas e em trabalho com adolescentes.

Ao eleger a entrevista como técnica de obtenção de informações para um estudo BOSI (2003) destaca a importância da interação entre o pesquisador e pesquisado. No caso do presente estudo, embora a relação entre a entrevistadora e os participantes tenha ocorrido de forma respeitosa e receptiva com todos os participantes, alguns jovens pareceram pouco à vontade para responder algumas questões relacionadas às situações vividas no trabalho. Esta foi a percepção relatada pela entrevistadora.

6.4.3 Entrevistas Coletivas

Foram realizadas 02 (duas) entrevistas coletivas utilizando-se o mesmo roteiro das entrevistas individuais, em sessões de aproximadamente 80 (oitenta) minutos cada. Uma sessão com um grupo de 05 (cinco) aprendizes e outra com um grupo de 05 (cinco) estagiários, em sala reservada, gravadas (gravador digital).

A discussão em grupo, segundo MARACEK et al. (2001), permite conhecer peculiaridades acerca de crenças, atitudes e percepções, possibilitando comparações entre grupos semelhantes e distintos. Pode ainda possibilitar acessar e refletir sobre a realidade do outro através do ato de compartilhar histórias que é comum nas entrevistas em grupo.

A entrevista coletiva com jovens pode facilitar a desinibição e a fluidez do diálogo, além de emergirem mais facilmente relatos de situações vividas no meio social em que convivem. WELLER (2006) afirma que os adolescentes desenvolvem entre si um diálogo que reflete melhor sua realidade cotidiana quando discutem em grupo. Em grupo, os jovens utilizam vocabulário próprio, refletem e compartilham informações sobre situações e conteúdos semelhantes, que poderiam não surgir ou não serem relatados nas entrevistas individuais. Além disso, na discussão em grupo, ainda que a participação de cada pessoa aconteça de forma distinta, as falas individuais acabam sendo produto da interação mútua.

Nesta segunda fase da pesquisa, foram feitas entrevistas em grupo com o objetivo de incentivar o grupo a compartilhar experiências e refletir sobre os temas propostos. As entrevistas em grupo foram realizadas em agosto de 2010, também em sala cedida pela ONG, com duração média de 90 (noventa) minutos, incluindo o tempo de preenchimento do questionário.

O objetivo da divisão dos grupos entre aprendizes e estagiários era verificar se haveria diferença na dinâmica de relatos do grupo em virtude das especificidades de vínculos com as empresas e acompanhamento pela ONG. O grupo dos aprendizes foi composto por 4 (quatro) mulheres e 1 (um) homem, o dos estagiários foi composto por 3 (três) mulheres e 2 (dois) homens. Esta composição foi resultante do interesse de participação dos jovens no momento do convite.

As entrevistas coletivas foram conduzidas pela presente pesquisadora. Ao conduzir a entrevista em grupo, percebi dificuldade em abordar tema de cunho pessoal com os jovens que relataram algumas situações de relações abusivas. Apesar dos relatos mostrarem-se mais repetitivos e superficiais em relação às entrevistas individuais, a técnica da entrevista em grupo possibilitou aos jovens conversarem sobre estas situações vividas e interagir mais entre si, discutindo suas percepções sobre o tema e sobre maneiras de lidar com as situações.

6.5 BUSCA BIBLIOGRÁFICA: CRITÉRIOS

O processo de busca bibliográfica de publicações brasileiras e estrangeiras foi realizado nas bases de dados eletrônicas Scielo, Pepsic, APA Psycnet, Sage Journals Online, PubMed, Google Acadêmico, EBSCO, Scopus, Scirus.

Inicialmente, foram utilizados os termos adolescentes trabalhadores, assédio moral no trabalho, violência psicológica, saúde mental, promoção da saúde, violência, identidade, autoestima, workplace violence, emotional abuse, psychological violence, mobbing, bullying, harassment, work, young workers, teenage workers, adolescent workers como palavras-chave para busca. Não foi estabelecido período de publicação, uma vez que se buscava acessar de forma ampla todas as publicações pertinentes para uma primeira seleção. Foram buscados artigos com textos integralmente disponibilizados na internet ou com a permissão do acesso via Periódico Capes à Universidade de São Paulo, além de livros publicados disponíveis nas bibliotecas ou livrarias.

Outro momento da busca bibliográfica foi a partir das referências bibliográficas dos textos escolhidos, em efeito “bola de neve”, com uma publicação levando à outra sobre o mesmo tema ou temas correlatos.

A busca bibliográfica foi realizada em diversos momentos entre agosto de 2009 e setembro de 2011.

6.6 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Tanto as entrevistas individuais como as coletivas, foram transcritas integralmente, mantendo a fidelidade às falas dos entrevistados. Foram valorizadas todas as falas e expressões dos jovens aprendizes e estagiários, mas houve adaptação da linguagem falada para a linguagem escrita de forma a deixar o texto limpo e sem os repetidos “tics” da linguagem coloquial falada (exemplos: “né”, “então”, “aí”, “tô” para dizer estou, “tá” para dizer está e assim por diante). Foram mantidas, contudo, as interjeições que indicavam o sentido das expressões, como nas interrogações, nas ênfases e nas hesitações.

Após a transcrição das entrevistas, os relatos foram ordenados e divididos entre aprendizes e estagiários. Contudo, no decorrer das releituras e subdivisões do material foi possível perceber que não havia diferenças substanciais entre os dois grupos. Da mesma forma, não foi possível perceber diferenças relevantes devidas à idade ou ao tempo de trabalho.

Após a ordenação dos dados, deu-se início à classificação destes. Primeiramente, através de uma leitura horizontal, também chamada leitura flutuante, onde foram anotadas lateralmente nas transcrições as primeiras impressões sobre os assuntos surgidos nas entrevistas, e também destacados com caneta marca-texto trechos que continham ideias centrais e relevantes.

A análise foi composta dos momentos interpretativos resultantes na

elaboração das categorias. MINAYO (2008) ressalta que “é preciso encontrar nos relatos dos informantes o sentido, a lógica interna, as projeções e as interpretações. Isto é, nesses textos existe, ao mesmo tempo, uma específica significação cultural própria do grupo e uma vinculação muito mais abrangente que junta esse grupo a círculos cada vez mais abrangentes e intercomunicáveis da realidade” (p. 355).

Em um segundo momento, foi feita uma divisão simples em subconjuntos com base nas questões de entrevista e em conjuntos maiores de acordo com o assunto (conceito e compreensão do assédio moral; realidade no trabalho; percepção da extensão de danos do assédio moral; prevenção e formas de enfrentamento). Todos os trechos surgidos em momentos diversos da entrevista que relatavam de situações de constrangimento e humilhação descritas pelos entrevistados, bem como as informações a respeito da qualidade dos relacionamentos interpessoais com chefia e colegas, foram inicialmente agrupados em “realidade no trabalho”.

À continuação, foram realizadas diversas leituras transversais de cada subconjunto e do conjunto em sua totalidade, recortando-se de cada entrevista “temas” para que pudesse ser realizado o processo classificatório. A partir deste momento, em conformidade com MINAYO (2008), foram feitos movimento circulares de compreensão e interpretação entre empírico e teórico de forma a esclarecer a lógica interna do grupo sobre o tema em pauta. Foram ocorrendo mudanças na divisão dos subconjuntos até chegar à forma como são apresentados nos resultados.

Para operacionalizar a interpretação, a partir dos fatos surgidos na investigação foram constituídas as *categorias empíricas que*, surgidas do material de campo, contêm e expressam relações e representações típicas e específicas do grupo estudado (MINAYO, 2008). As categorias empíricas surgidas após a análise foram: **expectativas, relacionamentos interpessoais, mal-estar no trabalho, percepção a respeito do assédio moral no trabalho, enfrentando o assédio moral no trabalho.**

Ao perceber que muitas das situações vividas pelos jovens não podiam ser consideradas como assédio moral de acordo com a delimitação conceitual adotada neste estudo, as situações relatadas foram tratadas na categoria MAL-ESTAR NO TRABALHO para abarcar todas as situações descritas, potencialmente nocivas à saúde mental e causadoras de desconforto e/ou sofrimento no trabalho.

Na categoria RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS foram incluídas todas as falas que tratavam diretamente da percepção da qualidade da relação com colegas ou com superiores hierárquicos. Esta categoria tomou forma própria em virtude da importância aparente das relações interpessoais nos relatos, em que as relações de amizade ou de conflito eram ressaltadas em diversos pontos da entrevista.

As duas categorias acima surgiram a partir dos temas separados na categoria inicial “realidade no trabalho”, devido às subdivisões feitas após as leituras transversais.

Para tratar do tema “assédio moral no trabalho” foram criadas duas categorias: PERCEPÇÃO A RESPEITO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO e ENFRENTANDO O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Sendo que na primeira foram incluídas às respostas que falavam de tentativas de conceituar o assédio moral a partir da compreensão do jovem, assim como o entendimento deles a respeito de efeitos possíveis do fenômeno. E a segunda, pretendeu abarcar falas que propusessem medidas que a empresa deveria implementar ou que partissem de uma ação pessoal da pessoa agredida.

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

7.1 DISCUTINDO AS CATEGORIAS

A partir da análise das entrevistas, foram formadas 5 categorias e definidos temas, conforme ilustrado no quadro abaixo:

Quadro 3. Categorias e temas de análise

Categorias	Temas encontrados
Expectativas	Crescimento e aprendizado almejados
	Encontrando uma realidade inesperada
Relacionamentos interpessoais no trabalho	Bons relacionamentos com apoio social no trabalho
	Relacionamentos instáveis e sem apoio social
Mal-estar no trabalho	Humilhação
	Abuso de poder
	Constrangimentos
	Assédio sexual ou insinuação
Percepção a respeito do assédio moral no trabalho	Percepção sobre o que é o assédio moral no trabalho
	Percepção sobre os efeitos do assédio moral no trabalho
Enfrentando o assédio moral no trabalho	Estratégias de enfrentamento individual
	Estratégias a serem realizadas pela empresa

7.1.1 Expectativas: “Crescer, passar a ser uma pessoa e não um aprendiz”

Foram reiteradas as falas que apresentavam, entre as expectativas sonhadas e almejadas pelos jovens, a possibilidade de crescimento pessoal e profissional, a mudança de status na empresa resultante da efetivação, o aprendizado reconhecido como importante ainda que não se quisesse seguir na mesma função profissional que era realizada na época em que foram entrevistados. MARCELINO et al. (2009), em pesquisa realizada com jovens de escolas públicas e particulares, investigaram qual a importância relativa e quais as diferenças nos projetos de vida dos participantes do estudo. Os projetos de vida refletem as expectativas e, vão além das condições objetivas de vida, caracterizando-se na dialética entre a subjetividade e a objetividade. Segundo os autores, é através da “reflexão crítica de suas vivências que os indivíduos veem possibilidade/impossibilidades de superação de uma determinada realidade no futuro” (p.547). No presente estudo, foram mencionadas falas mais realistas e outras mais sonhadoras, mas todas demonstram a importância reconhecida do trabalho para atingir os objetivos pessoais. A diversidade de sonhos e expectativas revelam a diversidade da composição dos projetos de vida e dos modos de ser dos adolescentes. Tais falas são exemplificadas a seguir:

Eu gosto do que eu faço lá, mas não é só isso que eu quero pra mim. Eu quero fazer a faculdade que eu goste, num ramo que eu goste. (...) e trabalhar no

ramo que eu gosto. Mas lá eu vejo como uma oportunidade, porque, independente da atividade, o mercado de trabalho é assim, é o que eu estou aprendendo lá. É a concorrência, é a organização, é a responsabilidade, isso vai ser em todos os lugares. (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalho na área de produção de uma empresa prestadora de serviços há 17 meses)

Minhas expectativas, eu quero chegar no mais alto nível que eu possa chegar lá mesmo. Hoje eu estou como estagiário, mas eu quero, um dia, poder ser um diretor. Eu quero poder fazer as viagens que eles fazem, digo, mesmo sendo de negócios, mas viagem, entendeu? Eu almejo isso. (estagiário, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 19 meses)

Além de me aperfeiçoar bastante, porque sempre eu tive como objetivo crescer, aprender bastante. Não só ser efetivada, ter um bom cargo, um bom salário. Lógico que todo mundo talvez, assim, nas minhas condições queria mesmo um aumento de salário. Mas acho que independente disso, mais pra frente, não vai contar se você foi efetivado, mas sim o que você aprendeu. Acho que isso é basicamente o que eu quero, minhas expectativas. (estagiário, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha há 8 meses)

O significado atribuído ao trabalho está diretamente relacionado à motivação para a busca de uma ocupação. Os principais fatores mencionados por AMAZARRAY et al. (2009) são: o incentivo familiar, a busca por novas experiências e conhecimentos, a curiosidade em relação ao mercado de trabalho e ambiente laboral agradável. MAURO et al. (2007) defendem o trabalho como espaço de aprendizagem de novas habilidades e talentos e, principalmente, o fato destas aprendizagens favorecerem a saúde mental dos adolescentes trabalhadores. OLIVEIRA et al. (2010), por sua vez, encontraram a existência de uma representação positiva do trabalho no grupo de jovens trabalhadores, firmada sobre valores morais hegemônicos presentes na sociedade.

SARRIERA (2001) e AMAZARRAY et al. (2009) defendem que o

trabalho adquire significado para o adolescente a partir da aprendizagem que ele proporciona, mas acreditam que há muita fantasia compondo os projetos profissionais destes jovens por eles ainda não compreenderem as dimensões de relação entre o contexto laboral e o sistema produtivo. Dentre os nossos entrevistados, muitos acreditavam que seriam efetivados, que seria criada uma vaga para que eles pudessem permanecer na empresa ou que alguém sairia de um cargo e eles seriam os indicados a assumir a posição.

Então, as expectativas são de ser efetivado. Ganhar um pouquinho mais. E... eu queria ser comprador da empresa, espero que eu consiga chegar a esse nível porque o comprador mais antigo de lá já trabalhou no almoxarifado e foi subindo, foi subindo... E, ele já... eu acho que ele já está chegando ao tempo de se aposentar e tal. Eu queria chegar a isso, e vai ser uma conquista pra mim. (aprendiz, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor comercial de uma empresa de comércio há 16 meses)

Então, minha expectativa é ser efetivado e... (...) já estão estudando a possibilidade de abrir uma vaga pra assistente, sem necessariamente ser aprendiz, ou estaria ocupando a vaga de um aprendiz e eu não quero isso (...) então é aquela coisa de você ver que, você conquistou muito já então suas expectativas só aumentam, porque você se torna mais conhecido, as pessoas veem seu trabalho, essas coisas. (aprendiz, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha na área administrativa de uma empresa prestadora de serviços há 14 meses)

(...) E, um dos meus coordenadores vai passar numa vaga pro planejamento, então é bem provável que me passem pro lugar dele. Então assim, minha expectativa é de crescimento, crescer lá dentro, porque oportunidade eu tenho. (aprendiz, 16 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor financeiro de uma indústria há 12 meses)

Estes jovens entram cheios de vida e de vontade de aprender, de conhecer o mundo do trabalho e desbravá-lo. Chegam plenos de certezas e expectativas, querendo crescer.

MORIN et al. (2007) afirmam que é comum que os trabalhadores jovens

relacionem o sentido do trabalho com crescimento profissional e aprendizagem. A perspectiva de escalar os degraus hierárquicos traz sentido ao trabalho e este é o crescimento desejado e esperado dentro do mundo organizacional. De acordo com os autores, o trabalho com sentido passa a ser aquele que proporciona a aquisição de habilidades e conhecimentos, que permite o aprimoramento de competências do indivíduo.

Eu quero continuar lá por um bom tempo, tanto que eu estou montando minha carreira em decorrência dessa visão de que eu reconheço uma vida ótima, assim. Eu quero estar lá daqui a dez, quinze, talvez vinte anos, construir toda uma carreira ali. Eu vejo que há possibilidade, com todo meu esforço de me adaptar as condições. Eu vou prestar FATEC, tecnologia, análise de sistemas. Não é, exatamente, uma faculdade específica na minha área, mas é alguma coisa que me dê um apanhado geral pra eu poder trabalhar com o que eu puder. (estagiário, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 11 meses.)

As minhas expectativas em relação ao trabalho é aprender. (...) Tudo que eles tentam me passar, eu vou correr atrás, eu vou aprender pra aplicar na minha vida. Assim, porque tudo que eu estou aprendendo lá, eu não estou por acaso e eu não estou por nada, eu vou aplicar em algum lugar. (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 21 meses)

Mas estes jovens que entram “cheios de expectativas” no mercado de trabalho, algumas vezes ficam decepcionados com o que encontram na realidade. Quando não há o reconhecimento da necessidade de aprendizado que a colocação lhes deveria possibilitar, estes jovens passam a ser reprodutores de tarefas simples que não lhes permitem aprender com o trabalho.

Assim, na empresa que eu estou hoje, a minha expectativa é zero. É uma

empresa que... ninguém entra na empresa que eu estou querendo crescer, sabe? As pessoas que estão lá, estão há 10 anos, há 7 anos, fazendo a mesma coisa. São pessoas que morrem de medo de perder o emprego, se ela vê que você já está sabendo mais, ela já fica meio assim com medo. (...) Então, lá eu não me vejo, eu pretendo sair. Não é a área que eu quero seguir, mas se fosse, eu também não ia querer ficar lá. Eu acho que a empresa fez isso comigo, porque quando eu entrei, eu tinha expectativas. (...) E depois de uns seis meses lá que eu vi que realmente a coisa não ia mudar. (aprendiz, 19 anos, sexo feminino, concluiu ensino médio, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 16 meses)

É pra falar a verdade, eu não tenho tantas expectativas no meu trabalho hoje, porque onde eu trabalho é tudo muito fechado. Cada um é muito egoísta no que faz. (...) Quando uma pessoa falta, acabou o mundo. Ninguém sabe fazer nada. (...) Eu até tentei, eu juro que tentei saber um pouquinho de cada coisa, mas o pessoal não deixa. Então assim, eu acho que eu não tenho muito o que crescer lá dentro, mais pra área de desenvolvimento, adaptação de trabalho, por ser o meu primeiro trabalho. (...) Então não tem pra onde ir, não tem pra onde correr, não tem pra onde subir de cargo. (estagiário, 16 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha em uma empresa industrial há 9 meses)

SAWAIA (2001) relembra que inclusão e exclusão representam um *continuum* dialético em que se apresentam nuances de diferentes qualidades e dimensões. Incluem-se aí, segundo a autora, a dimensão objetiva da desigualdade social, a dimensão ética da injustiça e a dimensão subjetiva do sofrimento. Estas seriam faces de uma exclusão que pode se manifestar em “inclusão social perversa”, a partir da qual a sociedade cria uma ilusão de inclusão que determinaria um distanciamento do sujeito da possibilidade de ser igual ao “nós que o exclui, gerando o sentimento de culpa individual pela exclusão” (p.9). Pois, ao mesmo tempo em que estes jovens são incluídos no mercado de trabalho, eles muitas vezes são discriminados por serem aprendizes ou estagiários.

Da mesma forma, os jovens trabalhadores inseridos precocemente no

mercado de trabalho podem estar sujeitos a esta forma de inclusão ilusória com efeitos deletérios. Seja pelas condições precárias encontradas, na ausência de trabalho decente, ou nos efeitos nocivos que esta inserção precoce pode ter sobre a formação e saúde dos jovens, quando a empresa não cumpre a função educativa a que se propõe, ela atua como “instrumento de legitimação para a manutenção e reprodução social da pobreza e da estrutura ocupacional” (MINAYO-GOMEZ e MEIRELLES, 1997, p.138). Pois como afirmam os autores citados, o trabalho de adolescentes “acaba por lhes impor um custo social elevado: a renúncia a um grau de escolarização maior, capaz de lhes garantir no futuro, melhor colocação no mercado de trabalho; ou uma sobrecarga de tarefas da qual resulta considerável desgaste físico e mental, pois a atividade laborativa é uma fonte de estresse emocional de origem social na infância e adolescência” (p.138).

Se por um lado os trechos apresentados podem ser exemplos da inclusão perversa, segundo comentam SAWAIA (2001) e MINAYO-GOMEZ e MEIRELLES (1997), por outro, eles refletem no destaque a seguir, uma fala que merece atenção. Esta diz respeito a uma reclamação apresentada por vários jovens trabalhadores entrevistados, o não-reconhecimento. Não há um reconhecimento por muitos colegas e por muitos superiores hierárquicos do momento de aprendizado que deveriam estar vivendo estes jovens na empresa. Além da falta de reconhecimento do lugar ocupado por eles na empresa afetar o aprendizado, pode igualmente afetar o bem-estar psicológico destes jovens.

SIQUEIRA e PADOVAN (2008) entendem que o bem-estar psicológico consiste no funcionamento pleno das potencialidades de uma pessoa, traduzidas em capacidade de pensar, usando raciocínio e bom senso. Além disso, outras dimensões seriam associadas ao bem-estar: auto-aceitação, relacionamento positivo com outras pessoas, autonomia, propósito de vida e crescimento pessoal. Seja quando há uma repreensão exagerada por um erro cometido, seja na desconfiança sentida pelos entrevistados sobre sua capacidade profissional, ou ainda quando sua opinião sobre o próprio trabalho não é ouvida, eles querem ser “pessoas” e não somente aprendizes ou estagiários. Ao se utilizar da expressão “passar a ser uma pessoa e não um aprendiz”, o jovem revela o sentimento de desmerecimento da figura do aprendiz em relação aos outros profissionais da empresa, com menos direitos e, inclusive, menos voz que uma pessoa (profissional) reconhecida como tal tem ou deveria ter. Esta é a insatisfação que repetidas vezes os jovens entrevistados por este estudo demonstraram; incomoda, e muito, o fato do aprendiz ser “menos” em relação aos outros, ter um lugar “menor” na empresa e, principalmente, não serem ensinados a serem profissionais como esperavam que fossem. Ou, como diz SAWAIA (2001), a enunciação do desejo de “ser gente” não diz respeito apenas ao “desejo de igualar-se, mas de distinguir-se e ser reconhecido” (p.115).

Crescimento. Crescer, passar a ser uma pessoa, e não um aprendiz. (...)o menor aprendiz é meio que excluído em alguns assuntos, sendo que participa. Então você tem que correr atrás, você tem que saber. (aprendiz, 16 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor financeiro de uma indústria há 12 meses)

Agora tem o pessoal de outro setor que acha que só porque eu sou aprendiz já

pode mandar, porque eu sou jovem. E já vem falando alto, não admitem que estão errados, não admitem que uma pessoa jovem conteste eles. (aprendiz, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor comercial de uma empresa de comércio há 16 meses)

Eu não sei se é pelo nome aprendiz, se aprendiz não tem experiência, eu até concordo, porque muitas coisas precisam ser conferidas, só que tem sempre a desconfiança. (...) É como se você não pudesse errar, como se você fosse uma máquina, um robzinho, que não pudesse errar em algumas coisas. Coisas que gestores mesmo erram. Coisas normais. Só que você não tem experiência e quando você erra é mais chato ainda, sabe, por mais que seja um erro pequeno. (aprendiz, 16 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha em uma empresa comercial há 8 meses)

E a falta de reconhecimento pode ter um efeito desastroso sobre aqueles que entraram no trabalho com tantas expectativas. A frustração, a desmotivação, os conflitos interpessoais podem surgir e levar o jovem trabalhador a perder a confiança no trabalho ou, inclusive, em si mesmo, em seu potencial criativo.

Ultimamente, nesse trabalho que eu estou agora, eu estou desmotivado. Então, eu não estou conseguindo conciliar meu trabalho, eu estou tendo dificuldades. (...) eu não estou confiando muito bem no trabalho. As minhas expectativas eram ter um cargo efetivo, crescer dentro da empresa e ser um ótimo profissional. Hoje, não mais. (aprendiz, 20 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

É difícil levantar pra todo dia ter que ir trabalhar, porque eu já estou meio desgastado com o ambiente, por causa de algumas coisas que eu já ouvi falarem, de algumas coisas que estão mudando lá dentro. E parece que eles não dão importância pra gente, pros funcionários. (...) Não tenho mais nenhuma expectativa. Pretendo que tudo se resolva ao final desse ano. Então, sem expectativas, eu só estou lá cumprindo mais um tempinho, até que as outras coisas formalizem mesmo, se concretizem, porque aí vai acabar tudo mesmo. Porque eu percebi que não dá mais pra mim lá dentro. Nem pra mim, e de repente, nem pra empresa também. (aprendiz, 16 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo em uma indústria há 10 meses)

Outra questão importante no bem-estar no ambiente de trabalho refere-se à qualidade das interações interpessoais ali desenvolvidas. Discutiremos tais relações na categoria a seguir.

7.1.2 Relacionamentos Interpessoais no Trabalho

Em geral, os jovens entrevistados percebiam os relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho como bons. Foram diversas as falas ressaltando a satisfação relacionada à boa convivência pessoal e profissional no trabalho assim como apoio social recebido tanto de colegas de trabalho quanto por parte da chefia. De acordo com ANTUNES e FONTAINE (1996), o apoio social é configurado nas diferentes funções que pessoas significativas ou grupos desempenham para um indivíduo estabelecendo uma rede de relações sociais. Esta rede formada permite ao indivíduo sentir-se estimado e confiante de que terá auxílio, conforto e compreensão quando necessitar. O apoio pode ser dado de forma espontânea quando a rede percebe que a pessoa precisa ou quando o indivíduo o procura, e neste caso, a pessoa seleciona com base em percepções prévias quem são os mais capazes da rede a prestarem o apoio necessário. Os autores acreditam que jovens tendem a procurar amigos com mais frequência do que os familiares quando necessitam de apoio social.

(...) eu tenho bastante amigos lá, somos quatro, mas não somos só quatro profissionais, também somos bastante amigos fora do ambiente de trabalho (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha na área de produção de uma empresa prestadora de serviços há 17 meses)

(...) pra mim é bom o ambiente de trabalho. Todo mundo ajuda todo mundo, se alguém tem alguma dúvida, eles esclarecem. Nesse ponto é bom mesmo. São bem acolhedores. (...) Eles também ajudam bastante a gente que é aprendiz, eles ouvem a gente, perguntam se tem algum problema. Então nisso também eles são bons. (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 7 meses)

Eu me sinto muito bem. Eu fui bem recebido, lá tem pessoas que confiam no meu potencial e isso ajuda muito, isso é uma força muito grande pra mim. Porque tem empresas que não acreditam no aprendiz, acham que o cara vai lá só pra bagunçar. E, o meu gestor ele me ajuda em algumas coisas, não só como chefe, mas às vezes como um amigo também. (aprendiz, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor financeiro de uma empresa prestadora de serviços há 6 meses)

Pessoal muito legal, mesmo. (...) Pessoal que se dedica bastante no trabalho. Se você tem alguma dúvida, mesmo se ele não é do seu departamento, e ele sabe te ajudar, ele vai te ajudar, sem problema. Eu me dou muito bem com o pessoal também, todo mundo brinca, todo mundo trabalha junto, pra manter a empresa bem legal. (estagiário, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 19 meses)

RODRIGUES et al. (2001) afirmam que quando o indivíduo percebe de forma acurada uma situação e suas variáveis, ele desempenha melhor o seu trabalho, além de ser mais capaz de se posicionar de forma habilidosa na rede de relações interpessoais no local de trabalho, tanto com clientes quanto com outros trabalhadores da empresa (de mesma hierarquia ou não). Segundo os autores, na interação com o outro introjetam-se a percepção da realidade e das suas variáveis, posto que se eduque através do trabalho, através da convivência cotidiana e do relacionamento informal das pessoas entre si. Alguns adolescentes entrevistados afirmam preferir manter um relacionamento

estritamente profissional, ainda que seja dada abertura para a informalidade no tratamento. Outros ficam um pouco desconfortáveis com a situação de formalidade e parecem não saber lidar bem com a diferença de situação dentro e fora do ambiente de trabalho. De uma forma ou de outra, estes jovens demonstram não conseguir relacionar de forma satisfatória para eles o profissional e o pessoal, de maneira que se tornam desconfortáveis por encontrar uma realidade diferente da que esperavam.

(...) eu evito conversa até por respeito, porque lá é assim, eles dão muita abertura e muita gente acaba se excedendo, mesmo que esteja no nível que eles permitem, mas eu já não gosto muito disso, sempre procurei ficar na minha, onde eu estou fazendo o meu trabalho conforme pedem, porque eu acho que não tenho que ficar tendo aproximação assim, porque ele está ali pra ver as habilidades que eu tenho pra oferecer pra empresa e não pra ele em termos de agrado alguma coisa assim. (aprendiz, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha na área administrativa de uma empresa prestadora de serviços há 14 meses)

Eu procuro ser o mais profissional possível... e menos amigo e mais profissional (...) Eu trato todo mundo da mesma forma. É... só muda a maneira de falar, ser mais formal ou informal, mas o tratamento é o mesmo. Eu procuro dar pouca liberdade. Só que também não sou antipático, eu converso normal. (estagiário, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma indústria há 22 meses)

Meu chefe, ele é bem sério. Assim, ele parece que ele é bem profissional, muito profissional, só que às vezes ele acaba sendo profissional demais. Quando ele chega no serviço, é ele, fechado nele, fazendo as coisas dele. Mas fora, ele chega pra conversar com a gente, só que como a gente está acostumado com aquele jeito sério, fechado, de ser, a gente não sabe como conversar com uma pessoa assim. Porque são poucas vezes que a gente conversa fora, meu chefe como pessoa, não chefe como profissional. (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha na área de produção de uma empresa prestadora de serviços há 17 meses)

No relato transcrito abaixo, parece que a situação se inverte e é a chefe que demonstra dificuldade em diferenciar o pessoal e o profissional de forma

clara para que o adolescente saiba entender os limites. Esta situação gera um conflito e um desconforto no ambiente de trabalho.

(...) Com a minha coordenadora, não é assim. Ela tem dias que ela está bem, tem dias que ela está mal e o dia que ela está mal, ela desconta em você. E esse fato acaba afetando sua vida profissional. (...) eu tenho essas desavenças com ela. E isso acaba afetando muito. Ela acaba se abrindo a você, dando essa liberdade pra você. Mas quando você vai mostrar a liberdade que ela concedeu, ela se recua e fala: “eu não te dei essa liberdade”. Mas ela mesma se deu a liberdade. Você percebe isso na convivência. (estagiário, 15 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 6 meses)

Poucos foram os entrevistados que informaram viver relacionamentos interpessoais instáveis ou sem apoio social da parte de colegas ou da chefia. Segundo WAGNER et al. (2009), os relacionamentos interpessoais influenciam no cotidiano de forma significativa, seja através da formação de relações harmoniosas que propiciam o aperfeiçoamento e crescimento pessoal dos envolvidos ou, através de relações desfavoráveis, tensas, que além de provocar danos emocionais, podem dificultar o desenvolvimento e a realização das atividades na equipe. As situações insatisfatórias mencionadas foram:

(...) às vezes, os únicos problemas que se tem são mínimos, com os outros aprendizes, que acabam criando aquela disputa (...) eu não gosto de ser exposto, em diversas situações, e atualmente devido a minha função, meu nome acaba saindo, sendo citado para inscrições de alguma coisa e tudo mais. E, isso acaba meio que incomodando outros aprendizes. (aprendiz, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha na área administrativa de uma empresa prestadora de serviços há 14 meses)

Atualmente, minha chefia não está bom, mas também não está ruim. Está razoável, tem dias que está péssimo, mas tem dias que está bom. Parece um mar, vai pra lá e vem pra cá, não está estável. (aprendiz, 20 anos, sexo masculino, cursando ensino técnico, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 20 meses)

Estabelecer bons relacionamentos interpessoais no trabalho pressupõe a necessidade de lidar com as diferenças, especialmente as de cunho pessoal, tais como os estilos de personalidade, as formas de interagir com os outros e com variados tipos de situações. De acordo com CARDOSO (2004), uma mesma experiência pode mobilizar cada membro da equipe de uma forma peculiar, em função de sua história de vida e dos sentimentos despertados. Deste modo, uma pessoa que tenha dificuldade em lidar com perspectivas diferentes na sua vida particular, provavelmente poderá experimentar alguma tensão diante da diversidade de opiniões e estilos inerentes ao trabalhar em grupo. Quando há uma hierarquia de poder, segundo a autora, a situação pode agravar-se.

Neste estudo, apesar da maioria dos jovens afirmarem perceber a vivência dos relacionamentos no trabalho como boa, no decorrer das entrevistas muitos reportaram inúmeras situações que geravam mal-estar no trabalho. Estas situações estarão contidas no tópico a seguir.

7.1.3 Mal-estar no Trabalho

Foram classificadas nesta categoria todas as falas dos adolescentes, aprendizes e estagiários, a respeito de situações de humilhação, abuso de poder, constrangimentos, e assédio sexual ou insinuação. Estes temas surgiram em momentos diversos das entrevistas, relatando situações vividas

ou presenciadas pelos jovens.

Entre as situações de humilhação sofridas pelos jovens no ambiente de trabalho, destacam-se as agressões verbais reveladas nas falas abaixo:

Foi um fato de eu ter feito algum serviço errado e ter sido chamado de ignorante, de burro, agressividades assim, em geral (aprendiz, 20 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

(...) Eu tinha um problema no braço. Acho que por ficar... eu não era acostumado a trabalhar e lá, às vezes, a gente carregava um pouco de peso, trabalhava com correio, trabalhava com caixas grandes. E aí, teve uma época que eu não conseguia carregar peso, não conseguia escrever, não conseguia digitar. E aí eu acabei ouvindo coisas que me desagradaram profundamente. (aprendiz, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor financeiro de uma empresa prestadora de serviços há 6 meses)

Pelos meus colegas de trabalho, não. Pelos clientes, sim. Tanto porque eu trabalho em uma central de atendimento e é como se fosse uma ouvidoria. Lá dá muito, muito problema. Então já me senti muito desrespeitada, sim.(...) mas a gente tem que entender que o cliente está xingando e desrespeitando a empresa. Não você, não o funcionário. Mas tem certas coisas que alguns clientes falam que, realmente, você se sente machucado, se sente magoado pelo que falou. (...) principalmente, quando o cliente está certo e ele tem razão de xingar e você não pode falar nada. (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

(...) eu já fui muito ofendido pela minha chefe, muito. Muito mesmo. Mas acaba relevando, porque senão afeta... (estagiário, 15 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 6 meses)

Estes relatos demonstram que a humilhação gerada pelas agressões verbais vem tanto de chefias e colegas de trabalho quanto de pessoas externas como clientes. Humilhação é entendida como o sentimento de ser ofendido, menosprezado, inferiorizado, ultrajado pelo outro, que nos torna vulneráveis e inseguros. É comum a humilhação em situações em que o trabalhador

adoecido não consegue desempenhar a contento o seu trabalho (BARRETO, 2003).

A humilhação é utilizada como estratégia de defesa por parte do grupo para enfrentar a penosidade do trabalho, assim, excluir e negar o colega doente significa negar a possibilidade de adoecer. “Assistir à humilhação do outro desperta o medo de ser ironizado, difamado, rejeitado, esquecido e isolado por não produzir. O resultado é nefasto para todos os trabalhadores, pois representa ‘dor’ para o humilhado e medo para o coletivo” (BARRETO, 2003, p. 199).

Ainda persiste uma forma sutil de autoritarismo nos ambientes de trabalho que somente é percebida quando o trabalhador adoecer, é o que afirmam HELOANI e BARRETO (2010), e destacam que essa violência sutil se expressa através do “alheamento” daqueles que adoecem. Este alheamento é caracterizado pelo fato dos trabalhadores ficarem com medo, sentirem-se culpados e calarem a própria dor trabalhando. De acordo com SAITO (2010), as humilhações e depreciações constantes caracterizam a violência psicológica e podem resultar em danos para os adolescentes ao minar-lhes autoestima e segurança.

É frequente também a queixa de trabalhadores sobre as agressões por parte de clientes, especialmente no atendimento telefônico. Pelos relatos mencionados notou-se que não havia uma política da empresa em corrigir este tipo de situação na qual os funcionários sem autonomia para resolver problemas são colocados como uma “barreira” entre empresa e clientes

queixosos. Em relação às agressões causadas por chefes, estas aparecem em situações nas quais há exposição de erros na frente de colegas de forma ofensiva ou intimidatória.

BARRETO (2003) afirma que nas relações autoritárias a saúde pode ser abalada, havendo manifestações de distúrbios psíquicos que podem alterar as condutas daqueles que não reconhecidos como indivíduos. Segundo OLIVEIRA (2008a), esta violência, como pode ser considerada a humilhação inerente às situações descritas, é um importante indicador da qualidade das condições de trabalho.

É interessante destacar, também, que os adolescentes consideram a postura do chefe incompatível com o cargo de chefia conforme imaginado por eles, sendo críticos com relação ao tratamento recebido. De acordo com os jovens, um bom chefe não grita, não constrange, não se descontrola, não entra em “picuinha”, não faz fofoca e não precisa abusar do poder que tem. Relatos como os apresentados a seguir, destacam a visão do jovem sobre modo de ser de um chefe, um “líder”:

Foi numa situação em que o nosso consultor de responsabilidade social (...) ele falou no meio do restaurante, ele gritou comigo do lado da minha gerente. (...) na hora, eu não via aonde eu colocar a cabeça, digamos assim, dava vontade de abrir um buraco e me enterrar lá dentro. Porque de certa forma, é constrangedor, né? Uma pessoa vir e falar com você de forma ríspida, é bem constrangedor. (...) Ah, primeiro que ele chegou e me chamou de “de menor”, né? E aí, eu olhei assim... “de menor” geralmente é o pessoal que está nos delinquentes, né? E aí, ele perguntou se eu ia almoçar aquela hora, e eu estava colocando salada. Eu coloco salada por último, meu prato já estava feito. “Vou.” E ele: “não, você não vai almoçar agora”. E bem ríspido, ele aumentou o tom de voz, bastante. E eu: “ô, eu posso largar o prato aqui e jogar fora a comida?” (estagiário, 16 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha nos setores produção, administrativo e financeiro de uma indústria há 7 meses)

Esta situação relatada pelo jovem estagiário ocorreu, segundo ele, por ocasião de um dia com duas reuniões, uma na parte da manhã e outra no período da tarde. A reunião do período da manhã atrasou o seu horário de almoço, fazendo com que se ele parasse para almoçar chegaria cerca de dez minutos atrasado para a reunião da tarde. O supervisor encontrando-o no restaurante deu início à situação de humilhação e constrangimento transcrita acima. Já a situação abaixo revela outra forma de exposição que também é causadora de mal-estar no ambiente de trabalho, “chamar atenção”, apontar erros em público na tentativa de corrigi-los ou dar exemplo aos demais, de forma grosseira e intimidatória. Outros relatos foram semelhantes a este, como incluídos abaixo:

A minha chefe, ela é muito assim, ela acha que ela tem um poder muito grande. Quando ela vai te chamar atenção, ela já fala pra todo mundo ver e pra todo mundo ouvir, na frente de todo mundo, de todos os técnicos, de toda a área da nossa equipe. (...) Eu não gostei, me senti muito mal, achei tipo uma humilhação assim, ela ter falado tudo aquilo na frente de todo mundo. (aprendiz, 18 anos, sexo feminino, ensino médio incompleto, trabalha na área administrativa de uma empresa prestadora de serviços há 19 meses)

Ouvi que o gestor desrespeitou o espaço e quis brigar (...) ele até falou coisas que a pessoa se sentiu ofendida (...). Eu achei que foi uma postura muito errada pra um gestor, um líder, uma pessoa que está trabalhando, principalmente, com menores de idade. Eu achei errado. (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Olha, com meu antigo chefe eu já me senti desrespeitado, porque ele não sabia falar com as pessoas. Ele já chegava e não falava, ele falava e, em sequência, um palavrão. Já chegava e falava “faz isso tal” [e falava] palavrão. (aprendiz, 20 anos, sexo masculino, cursando ensino técnico, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 20 meses)

Estes trechos podem ser exemplos de situações geradoras do que

SAWAIA (2001) considera como “sofrimento ético-político”, qualificado pela maneira como o sujeito trata e é tratado pelo outro na intersubjetividade. Segundo a autora, “o sofrimento ético-político retrata a vivência cotidiana das questões sociais dominantes em cada época histórica, especialmente a dor que surge da situação social de ser tratado como inferior, subalterno, sem valor, apêndice inútil da sociedade” (p.105).

Algumas situações de humilhação sofridas na empresa estão ligadas à condição social dos adolescentes trabalhadores entrevistados, geralmente moradores de bairros periféricos da cidade de São Paulo, cujas famílias são de baixa renda e baixa escolaridade, motivando que situações como as descritas abaixo ocorram:

(...) um estagiário de faculdade fez um comentário maldoso, não foi com a minha pessoa, mas foi com alguém na mesma situação que eu, e eu achei desrespeitoso. (...) Tem pessoas que reconhecem nosso potencial e muito, mas há pessoas que, infelizmente, tentam ser melhor do que as outras por estar fazendo uma faculdade. (estagiário, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 11 meses)

Nesta situação, apesar de ter sido apenas presenciada pelo adolescente entrevistado, é possível perceber que a humilhação foi sentida da mesma forma, pois o alvo foi “alguém na mesma situação”, e o estagiário de faculdade se sentiu no direito de afirmar sua superioridade, dada sua condição de fazer faculdade. A desqualificação, neste caso, não aparece apenas por uma condição presente, mas como se houvesse a impossibilidade do adolescente vir a ser igual em condições de acesso ao ensino superior ou de ocupar a

mesma vaga profissional.

CHAUÍ (1998) considera que a forma como a sociedade brasileira se estrutura não só permite como propicia que situações de exclusão como a citada acima sejam legitimadas e não sejam, portanto, tomadas como formas de violência. Segundo a autora, “a violência não é percebida ali mesmo onde se origina e ali mesmo onde se define como violência propriamente dita, isto é, como toda prática e toda idéia que reduza um sujeito à condição de coisa, que viole interior e exteriormente o ser de alguém, que perpetue relações sociais de profunda desigualdade econômica, social e cultural” (p.11).

Nos casos abaixo, há uma insinuação implícita e outra explícita de que os jovens poderiam ser responsáveis por roubos, seja de comida, seja de dinheiro, devido à condição social e de hierarquia dentro da empresa. OLIVEIRA (2008a) destaca que a violência simbólica ocorre quando os trabalhadores são tratados como “cidadãos de segunda categoria”, seja pela cor da pele, pela baixa escolaridade, pela ausência de qualificação profissional, ou por um estigma associado a determinada categoria profissional. Os adolescentes em questão são aprendizes e estagiários ainda em formação, mas sentem que há uma desqualificação da posição deles na empresa devido à intensa pressão da hierarquia no grupo de trabalhadores.

Teve uma época na minha empresa que estava sumindo coisas da copa. (...) Aí chegou lá um funcionário reclamando que tinham comido coisa da geladeira que era dele (...) ele falou com a intenção de que eu me sentisse culpada, entendeu? Aí eu senti isso da parte dele. Eu achei isso muito desrespeitoso. (estagiário, 15 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa de indústria e comércio há 8 meses)

(Aconteceu) com um ex-menor aprendiz. (...) O malote vinha do banco com alguns pagamentos também e tinha um saquinho que eles utilizam de volta pra mandar pro banco, e sumiu. E ele chegou e chamaram ele pra uma reunião, com o diretor, o coordenador e o gestor, perguntando “cadê?”, onde ele tinha colocado, sendo que ele não sabia, (...), “se vira, lembra onde você colocou”. (...) Aí, no final, acabou aparecendo. E o pessoal colocou ele lá embaixo como se já tivesse sido ele, que se ele não achasse, ele ia ser mandado embora.
 (aprendiz, 16 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor financeiro de uma indústria há 12 meses)

ARAÚJO (2009) faz referência às situações de gestão por injúria, gestão por medo e gestão por estresse como características do assédio moral organizacional, fomentado pela empresa e aplicado pelos superiores hierárquicos de forma difusa como instrumento de controle da subjetividade e da disciplina entre os funcionários. Atritos com a chefia também são frequentes, especialmente relacionados a situações de abuso de poder, em solicitações de desvio de função, quando alguém que não é chefe tenta exercer esse papel ou quando a posição na hierarquia da empresa extrapola o âmbito profissional. Seguem-se exemplos destes abusos de poder:

É... em situações de... no caso, assim, a secretária do diretor que não tem nada a ver com o meu trabalho, mas ela é uma pessoa assim que, se sentia super à vontade, talvez pela posição que ela ocupava (...) às vezes por não conhecer o que é realmente o que você está fazendo lá, o que as outras pessoas estão fazendo lá (...) era uma pessoa que aproveitava da situação.
 (aprendiz, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha na área administrativa de uma empresa prestadora de serviços há 14 meses)

Mas às vezes as pessoas comentam, aquele tipo de comentário “ah, estagiário faz”, “ah, manda o estagiário fazer”, algum serviço que ninguém quer fazer. “Estagiário é pra isso mesmo”. Ou, se acontece alguma coisa errada, já falam: “ah, só pode ter sido o estagiário”. (estagiário, 18 anos, sexo feminino, cursando ensino superior, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 14 meses)

(...) tem um colega de trabalho que trabalha comigo, que trabalha demais, demais. Coitado. O menino está fazendo uma coisa, que não é função dele, é

do superior dele. O superior dele deveria ter feito e não fez, porque foi viajar sem avisar pra ele e ele leva bronca por isso. Mas aqueles xingos feios, porque deu pepino. Aí eu fico com muita pena, mas não tem muito o que fazer, né? Fico só olhando. (...) Às vezes, nem é por mal, sabe, é por costume. Mas aí você fica assim, você acostuma, você acha até normal. Aí eu pergunto pra ele: “Está tudo bem?” e ele: “eu já me acostumei mesmo. É o normal dele, é bom porque ele está bem. Se ele ficar quieto é que é ruim”. (estagiário, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 20 meses)

Nas falas acima os jovens entrevistados lidam com as situações abusivas ocorridas na empresa através de justificativas para as atitudes de colegas de trabalho ou chefes, naturalizando ou banalizando a situação vivida. Seja devido a acreditarem que os outros não sabem exatamente qual a função deles no ambiente de trabalho, seja porque se um superior hierárquico passou por situações de abuso de poder no decorrer de sua jornada profissional, torna-se natural que ele trate da mesma maneira seus subordinados: “porque para dar uma bronca dessa é porque já recebeu bronca”.

Nas situações relatadas abaixo, as estratégias usadas são diferentes: na primeira, o jovem não aceita executar a tarefa solicitada e é bem sucedido por conhecer a lei de que um aprendiz não pode realizar trabalhos que representem risco à sua saúde; nas outras duas situações, ao contrário os jovens acabam por se submeter à situação por não saberem como enfrentar a situação.

Já tive um desentendimento com meu chefe, porque o aprendiz em si, como eu já tinha falado, conheço só algumas leis: a lei que um aprendiz não pode correr riscos. E meu chefe pediu pra eu transportar algumas peças para uma outra caçamba. E eram três caçambas para transportar uma grande. E eu falei: “não, não vou fazer, porque eu sou um aprendiz administrativo, na minha carteira

está que eu sou um aprendiz administrativo, não ajudante geral.” E ele: “Não, você tem que fazer, você tem que fazer, você é meu funcionário.” (...) E certamente eu não fiz, ele ficou meio bravo, a gente praticamente ficou uma semana sem falar um com o outro. (aprendiz, 20 anos, sexo masculino, cursando ensino técnico, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 20 meses)

Quando procuram que eu faça o serviço do “Office boy”, quando ele sai e vai demorar a voltar ou quando ele falta. Eu sei que aquele não é o meu serviço e que está no contrato que não pode. Mas eu acho que não é viável falar não... “não, vou fazer”. Às vezes é urgente e está precisando mesmo e aí se está ao meu alcance, eu faço. Aí eu me sinto meio que constrangida... porque eu sei que não posso...(estagiário, 15 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa de indústria e comércio há 8 meses)

Deixa eu ver... Poderia ser um fator que aconteceu há um tempo, o refeitório estava lotado e não tinha mais cadeira reserva, só uma. E eu peguei essa. E o meu chefe, tinha acabado de colocar o prato na mesa e foi pegar uma cadeira. Aí ele olhou pra minha cara: “essa cadeira é minha”. Aí eu falei: “ah, não tem mais?”, e ele falou: “não”. Então, ele pegou a cadeira e falou que era pra eu ficar em pé esperando. Aí então, eu fiquei. Eu fiquei em pé esperando alguma cadeira. (aprendiz, 20 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Estas falas revelam que os adolescentes estão expostos a situações de abuso de poder e que conhecer a lei não é garantia de proteção, pois enfrentar uma situação abusiva cometida por um superior hierárquico remete à possibilidade de punição ou demissão. Contudo, ainda assim, o conhecimento a respeito de direitos e deveres pode ser um meio de evitar ou contornar situações claras de exploração. A situação apresentada a seguir ilustra uma forma usada por um jovem trabalhador para lidar com uma situação desconfortável:

(...) Então, entrou lá como o cara que entende tudo. Então, eu acho que isso... sabe aquela pessoa que subiu pra cabeça? Então, lá tinha momentos que tocava o telefone dele e ele virava assim pra mim... (...) “atende aí, atende aí”. E eu falava: “mas é o seu telefone, eu não tenho telefone aqui, é o seu telefone que está tocando, você não pode atender?”. E ele virou assim pra mim, uma

vez: “Não, porque eu sou analista 3 aqui e você é estagiário. Eu não atendo telefone aqui”. (estagiário, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 12 meses)

Este relato apresenta como saída uma situação também bastante comum no ambiente de trabalho: o brincar. Brincadeiras no ambiente de trabalho aparecem em diversas falas dos adolescentes, inclusive criando constrangimentos. O jovem lidou com a situação acima atendendo a ligação, que descobriu ser pessoal para o colega de trabalho, e depois brincando com outros colegas de trabalho a respeito do ocorrido. Este fato desencadeou uma série de outras “brincadeiras” por parte dos colegas de trabalho cujo alvo passou a ser aquele que abusou de sua posição profissional inicialmente. Foi uma estratégia de enfrentamento efetiva, mas que acabou criando constrangimentos. Embora na situação apresentada o constrangimento por meio da brincadeira tenha sido utilizado de forma a enfrentar a situação de abuso de poder e ambientar o novo funcionário para a rotina da empresa, em outras situações que serão descritas a seguir, as brincadeiras causam constrangimentos e mal-estar entre os atingidos:

Lá você não pode sentir... (...) eu conheço bem como é o pessoal de informática, é muito brincalhão. Lá é brincadeira 24 horas, só que você sabe quem você tem que respeitar. Então, os outros também sabem que tem ali com quem pode ou não falar. Então, lá você tem que levar mais na esportiva. (estagiário, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 12 meses)

Ah, por exemplo, quem não é acostumado, vamos dizer, com brincadeiras no meu departamento, se sente ofendido. No começo, eu me senti um pouquinho ofendido. (estagiário, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 20 meses)

Assim, em relação ao aprendiz, assim, fica um clima chato, né, toda terça escutar: “ah, vai lá, passear, ficar brincando”. Assim, nunca é levada a sério a questão do aprendiz. (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 21 meses)

Meu chefe é muito brincalhão, assim, sabe. Às vezes, [depois de pedir explicação] ele passa e fala: “Como você não sabe isso? Caramba, meu!”. E ele fala bem alto, ele gosta de cutucar a pessoa mesmo, né. (...) E ele começa a passar pelo lado engraçado de ser e, às vezes, dá um pouquinho de vergonha, né, todo mundo olhando pra você e brincando: “ah! Não sabe isso!”. (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 21 meses)

Não poder sentir, ser coagido a aceitar e gostar das brincadeiras, fazer de conta que não é atingido mesmo quando a brincadeira é vexatória ou quando há exposição frente aos colegas, são maneiras encontradas pelos jovens para se adaptarem ao ambiente de trabalho que de outra forma seria causador de mal-estar cotidiano. Neste sentido, SAITO (2010) destaca o importante aspecto que a influência do grupo pode ter sobre os adolescentes na deflagração da violência. A autora destaca a respeito desta influência que “se por um lado pode trazer vivências de lideranças e valorização do trabalho em equipe, por outro pode encorajar práticas antissociais ou mesmo violentas que não seriam realizadas por um indivíduo único” (p.152).

MARTINS et al. (2009) entendem que as brincadeiras no ambiente de trabalho podem ser consideradas violentas quando incluem maus-tratos verbais, contém palavras de agressão em tratamentos “aparentemente amistosos”, que mobilizam risos e piadas no ambiente de trabalho. Estas brincadeiras, também chamadas “perversas” por SALADINI (2007), correspondem a ironias, zombaria, sarcasmo e atitudes vexatórias de forma

ampla, com conteúdos de humilhação e desmerecimento. CAVALCANTE (s/d) as batiza de “brincadeiras que machucam a alma”.

Dois outros adolescentes falaram sobre situações de constrangimento por meio de brincadeiras que mascaram preconceitos, causam hesitação e, por isso, dificultam a defesa. Apesar de conter o disfarce da brincadeira, sentir o preconceito, seja pela aparência física, seja por uma forma de ser ou de agir, ofende e pode deixar marcas mais profundas nos agredidos.

HIRIGOYEN (2006) acredita que a violência psicológica no trabalho pode geralmente começar pela recusa de uma diferença manifestada por “(...) um comportamento no limite da discriminação. (...) Provavelmente da discriminação chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção” (p.37). A recusa se originaria no grupo que tem dificuldade em aceitar alguém que pensa ou age de forma diferente, que geralmente incluem a noção de educação ou classe social. A maneira de trabalhar, de ser, de se vestir, de falar, de reagir, podem influenciar a aceitação do indivíduo pelo grupo. As atitudes do assédio seriam uma tentativa de afastar aqueles que não estão em “sintonia” com o sistema, como resultado os diferentes tratariam de “aparar as diferenças ou a originalidade e, como camaleões, terminam por se fundir ao grupo” (p.38). O grupo se tornaria, então, homogêneo a partir do aniquilamento das especificidades (de caráter, comportamento, sexo ou raça). A autora reflete que esta forma de “formatação” dos indivíduos propiciada pelo assédio seria uma maneira de controlá-los ao impor a lógica do grupo. Seguem exemplos:

(...) por mais que eu me sinta bem com a minha aparência física, às vezes, as outras pessoas não. Então, já... não assim, talvez não tenha sido intencional... mas, uma pessoa já falou a respeito de eu estar acima do peso na frente de várias pessoas. Até hoje isso é comentado. Então, com isso eu me senti ofendida e parei... não de conversar, mas tentei me afastar um pouco dessa pessoa. (estagiário, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha há 8 meses)

(...) tinha um outro aprendiz, eu andava demais com ele, ele era muito meu amigo. A gente fazia curso aqui juntos e tal. Na hora do almoço, eu ia lá no setor dele (...) Aí, o pessoal começava falar que eu tinha um “casinho” com ele (...) Aí ficavam tirando foto, escrevendo coisa... (...) Uma vez, teve uma festa de casamento e que fui eu, aquele meu amigo, o pessoal todo. E tipo, esse meu amigo, ele já tinha mais de dezoito anos, então ele bebia e tal. (...) Aí, ele já estava com umas caras assim meio de bêbado e foram e tiraram uma foto e está tipo eu baixado assim e ele em pé. E aí, essa foto ficou em alguns computadores da empresa, ficaram enviando essa foto. (aprendiz, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor comercial de uma empresa de comércio há 16 meses)

Outras três situações relatadas por este segundo adolescente compõem um cenário de abusos e agressões constantes no ambiente de trabalho, também sob o véu da brincadeira acabam por criar um ambiente de trabalho que considera desagradável. Quando perguntado sobre situações de assédio moral no trabalho, este jovem apresenta uma situação de assédio físico, uma situação de desrespeito constante a um colega de trabalho que acabou afastado do trabalho e uma terceira situação de excesso de pressão no trabalho.

(...) me mudaram de mesa, então, tipo, aqui é a porta, e eu estou sentado aqui de costas pra porta. E todo mundo que me passa, vai ali e dá um tapinha nas costas, só que não é um tapinha, é... um tapa (com ênfase). E, eu já falei que eu não gosto disso, mas o pessoal lá é meio... não respeita muito e eu já saí com “mor” dor nas costas por causa disso. (aprendiz, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor comercial de uma empresa de comércio há 16 meses)

Assim, tem um senhor que trabalha na minha frente e ele já é bem velhinho. E

o pessoal, eles “zoam” demais com ele, porque ele tem um problema no ouvido, então ele não escuta direito, acho que é do lado esquerdo. E o pessoal chega falando com ele do lado esquerdo, pra “zoar” com ele mesmo até parar ele. Ele não está mais trabalhando, ele foi pro médico, não sei, ele era cheio de problemas também. (aprendiz, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor comercial de uma empresa de comércio há 16 meses)

Outra situação... assim, quando eu entrei na empresa, o pessoal tentou me ensinar de um jeito que foi trabalhar sobre pressão. E eu nunca tinha trabalhado sobre pressão. E ficavam me acelerando e, eu sei lá, minha cabeça ficava a mil porque o serviço é difícil, é bastante. Então, teve horas que eu não suportava e tal. (aprendiz, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor comercial de uma empresa de comércio há 16 meses)

Dois outros relatos de jovens referem-se a restrições que causam constrangimentos. A primeira delas descreve uma situação que apesar do constrangimento causado entre os funcionários, atinge de forma mais efetiva o companheirismo e apoio social que poderia surgir entre colegas de trabalho não fosse o rodízio de lugares. A segunda situação parece ser uma “armadilha” que gera uma situação de desconforto entre os desavisados. Seguem-se as falas:

(...) um sócio não gosta que ninguém fale em horário de serviço, porque ele fala que as pessoas não têm o direito de conversar e sim trabalhar. Tem que completar seu trabalho. Então, essas colegas, ele pediu que elas fizessem rodízio de cadeira, que não sentassem no mesmo lugar, porque ele não queria que elas conversassem. (aprendiz, 20 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

No quarto dia de trabalho, lá tem a copa, você pode almoçar. Eu peguei um prato e um talher. Isso que eu peguei um prato e um talher, esse talher é diferenciado dos outros, mas por mim, era meu quarto dia de trabalho, eu não sabia. Uma colega minha de trabalho chegou e falou: “esse garfo é meu”, enquanto eu estava comendo. Ela chegou: “esse garfo é meu”, eu me levantei, lavei o garfo, durante a minha comida, lavei o garfo e devolvi: “tome o seu talher”. Peguei outro e falei: “eu não sabia”. Ela falou: “tudo bem, mas não faça mais isso”. (...) Hoje aconteceu um acaso, ela não estava usando o talher dela, aí outro funcionário pegou e ela falou. Então, ela cobrou uma coisa, que nem ela estava fazendo. Isso atrapalha muito o ambiente. (estagiário, 15 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa)

prestadora de serviços há 6 meses)

Outra situação surgida nas entrevistas foi o assédio sexual. O assédio sexual é facilmente confundido com o assédio moral, esta situação frequente surge também nas falas dos jovens entrevistados. MOLINA (2009) considera o assédio sexual uma das formas de violência psicológica. FREITAS et al. (2008) relacionam o assédio moral ao assédio sexual, afirmando que são frequentes os casos em que há precedência de um sobre o outro. A crença de que o assédio sexual só aconteça com mulheres e de que seja comum faz com que alguns jovens afirmem não ser nada demais e sintam estar livres desse tipo de situação.

As mulheres passam, alguns tentam mexer, e outros já colocam a cabeça no lugar “para, a mulher é casada” ou “a mulher está aí para trabalhar e você mexendo com ela”. (...) Mas nada demais. (aprendiz, 20 anos, sexo masculino, cursando ensino técnico, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 20 meses)

(...) foi na páscoa mesmo e saiu o amigo chocolate e tal, no caso o chefe da menina começou entregar algumas coisas assim... vamos dizer obscenas de chocolate, e aquilo ali a pessoa assim... no momento levou na brincadeira, só que ela falou que depois ela acabou refletindo, viu que ele estava no caso com outras intenções também. (aprendiz, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Os garotos parecem perceber situações com colegas de trabalho do sexo feminino de provável assédio sexual, ainda assim, um deles afirma “não ser nada demais”, banalizando a situação. Nas entrevistas com as mulheres apareceram duas situações de potencial assédio sexual, mas uma das garotas

considerou a situação vivida com desconforto como “brincadeira”, enquanto a outra teve que tomar providências para contornar a situação. Foi uma situação mais grave, esta relatada por uma das estagiárias que participou da entrevista em grupo. Ao ser questionada sobre situações de agressão no trabalho, a jovem disse ter vivido em seu emprego anterior uma situação de assédio sexual. Como a situação não foi resolvida, mesmo após conversas com o agressor e com a chefia, a pedido dela, a ONG conseguiu outra colocação para a jovem, porém não houve em nenhum momento um posicionamento claro da empresa com relação à situação e nenhum tipo de consequência ao perpetrador do assédio.

As falas que exemplificam as situações de assédio sexual ou insinuação deste tipo de ofensa no ambiente de trabalho são descritas a seguir:

Eu acabei fazendo amizade com um rapaz que todo mundo tem amizade e ele é porteiro. Só que ele é muito saliente. Ele acha que pode fazer qualquer tipo de brincadeira. (...) Ele ficava colocando apelido e ficava “ah sua boca é bonita”, “ah sua boca é não-sei-o-que, viu?”. (estagiário, 18 anos, sexo feminino, cursando ensino superior, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 14 meses)

(..) foi uma agressão... sexual. (...) por uma pessoa que dava em cima de mim e falava esses termos de assédio sexual, desenhava e falava pra mim que queria fazer essas coisas comigo. (...) Eu conversei direitinho com a pessoa. Mas aí me afastaram. E a situação não parou, continuava a acontecer e aí eu saí. Agora eu estou super feliz onde eu estou. Eu me livre. (estagiário, 20 anos, sexo feminino, cursando ensino superior, trabalha no setor administrativo de uma empresa comercial há 9 meses)

VAZ e REIS (2009) observam que existe distinção entre o assédio sexual e o jogo de sedução. É a perseguição sexual, a utilização do posto ocupada como forma de facilitação, sendo necessário haver a intenção de

negociar, de valer-se do posto funcional como um atrativo ou como um meio de extorsão de privilégios ou de vantagens indevidas. Já a tentativa de sedução ou o chamado flerte, quando não ultrapassa os limites da razoabilidade de conduta, não caracteriza assédio. Segundo os autores, a proposição feita sem a persistência e sem ameaça, também não configura o assédio sexual, e incluem aí o que consideram “meros elogios” ou comentários do tipo “Como você está sexy!”. Contudo, ao considerarmos a ocorrência deste tipo de situações com jovens menores de idade, a situação deve ser considerada com mais seriedade. Se para mulheres adultas, o convívio com “elogios” constantes no ambiente, sejam eles agradáveis ou desagradáveis, pode causar desconforto, consideramos que quando estes são direcionados a adolescentes, eles podem conter um componente que vai além do mal-estar, qual seja o da ilegalidade por serem menores de 18 anos os envolvidos. De acordo com OSHA (2006), os jovens trabalhadores queixam-se com mais frequência do que os outros trabalhadores terem sido objeto de atenção sexual indesejada. Constata-se que as jovens com empregos precários em hotéis e empresas prestadoras de serviços têm muito mais probabilidades de exposição a assédio sexual.

MOLINA (2009) explica que o assédio sexual é tipificado pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, a qual “não legisla sobre “qualquer” comportamento sexual, mas sobre o comportamento sexual praticado em locais de trabalho operando, portanto, com estruturas de poder ali existentes” (p.2). Portanto, embora aparentemente limítrofe, existe uma diferença clara

entre o assédio sexual, a intenção sexual com intuito de sedução e a paquera. VAZ e REIS (2006) consideram a paquera como tentativa de aproximação para um relacionamento amoroso ou sexual e a distinguem do assédio sexual a partir de três elementos: a chatice, a insistência e a coerção pelo uso do poder. No entanto, como nem sempre o limite do permitido é claro, existem situações em que paquera e assédio sexual podem ser confundidos.

Lá na empresa tem um restaurante e todas as empresas, todo mundo come no mesmo restaurante. Esse menino, não sei, me viu no restaurante e gostou de mim. E aí ele subia no andar que eu trabalho e um dia deixou um bilhete na minha mesa. (...) Quando fui ver, ele tinha escrito um monte de coisa, que tinha gostado de mim e que era pra eu escrever um recadinho pra ele e jogar no lixo que ele ia pegar o lixo uma hora e que ia ver o papel, tipo querendo marcar um encontro comigo. Nossa, fiquei passada. (estagiário, 18 anos, sexo feminino, cursando ensino superior, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 14 meses)

Apesar do constrangimento sentido pela jovem, por meio de seu relato, foi possível entender que a situação acima foi característica de paquera no ambiente de trabalho. O jovem que deixou o bilhete, de acordo com o relatado, não se portou de maneira ofensiva, não foi insistente, nem agressivo. A vergonha sentida pela entrevistada, segundo ela, foi devido à possibilidade que alguém descobrisse e ela fosse exposta, além do fato da paquera acontecer em seu horário e local de trabalho.

Mesmo não tendo aparecido nas entrevistas, alguns autores como FREITAS et al. (2008) destacam que pesquisas têm revelado que apesar de serem casos raros, o assédio sexual tem se tornado mais frequente tendo o agressor do sexo feminino e um alvo do sexo masculino e ainda situações em

que tanto o agressor quanto o agredido são do mesmo sexo. FINERAN (2002), em estudo sobre assédio sexual a adolescentes que estudavam e trabalhavam em tempo parcial, percebeu que enquanto garotas tendem a ser assediadas por homens, os garotos costumam ser alvo tanto de mulheres quanto de homens. A partir deste estudo realizado com 712 adolescentes com idades entre 14 e 19, a autora concluiu que 35% dos participantes já haviam sido assediados sexualmente no trabalho. Segundo FINEGAN (2002), ser assediado sexualmente no primeiro emprego pode ter efeitos negativos sobre a autoestima e identidade em formação dos adolescentes, além de colocá-los frente ao risco de agressão física, estupro ou trauma. A autora concluiu também que jovens do sexo feminino e do sexo masculino têm diferentes percepções e emoções resultantes do assédio sexual, embora para ambos seja igualmente perturbador e nocivo à saúde.

7.1.4 Percepção a Respeito do Assédio Moral no Trabalho

Os principais critérios utilizados para a identificação do assédio moral no trabalho são: a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima, periodicidade e durabilidade do ato faltoso, as espécies de conduta abusiva, a sua finalidade, o perfil e a intencionalidade do agressor (ARAÚJO, 2009; SOARES, 2008).

A difamação, o isolamento e a desestabilização são três fases do

assédio moral que podem ou não ocorrer de forma sequencial e tem como objetivo final a exclusão do assediado, seja por demissão voluntária, seja por afastamento médico. A fase de difamação consiste em um conjunto de ações que visam a desacreditar o assediado perante os demais funcionários da empresa por meio de uso de apelidos depreciativos, circulação de rumores ou acusação de erros não cometidos, imposição de metas inatingíveis, entre outras condutas. O isolamento pode ser caracterizado a partir de ações como ignorar a presença, impedir comunicação ou contato social com colegas de trabalho, agir de forma a colocá-los contra o assediado, posicionar o posto de trabalho de forma a distanciá-lo dos outros. Já a fase de desestabilização visa a desequilibrar o assediado psicologicamente por meio de atitudes tais como tratar com ironia, atribuir problemas de ordem psicológica, zombar de características pessoais, agredir por meio de palavras, criticar negativamente aspectos da vida pessoal e o trabalho do assediado mesmo quando atende satisfatoriamente às demandas (ARAÚJO, 2009; SOARES, 2008). A respeito da importância de pensar no todo, SAITO (2010) reflete que “a falta de percepção do coletivo, com suas múltiplas necessidades, fortalece o afastamento do outro, o descompromisso, a desvalorização da vida, o culto à violência” (p.160).

As diversas situações de mal-estar no trabalho relatadas pelos jovens entrevistados, apesar de não se constituírem em “assédio moral”, indicam a possibilidade dele se manifestar com o passar do tempo. O contrato de trabalho destes jovens é de até dois anos e eles contam com o apoio da ONG,

que atua tanto de maneira inibitória por sua condição mediadora entre aprendiz/estagiário e empresa, quanto na possibilidade de remanejamento, quando a situação é mais grave. Estes fatos provavelmente dificultaram a detecção do assédio moral no trabalho na população estudada. Outro fator que impediu a confirmação da ocorrência de assédio moral é a falta de conhecimento dos jovens sobre o assunto. Ainda que eles saibam de forma intuitiva relacionar o assédio moral às várias formas de violência reconhecidas ou vividas no ambiente de trabalho, demonstraram ter tido pouco ou nenhum contato formal com o tema. Dessa forma, é possível que estes jovens estejam vulneráveis para enfrentar as situações abusivas encontradas no trabalho.

Estão incluídos no assédio moral no trabalho, na descrição dos adolescentes entrevistados, o “passar dos limites” com a intenção de humilhar alguém, o abuso de poder, as várias formas de preconceito e o assédio sexual. São falas recorrentes que comprovam isto. Em muitas respostas à questão “para você o que significa o assédio moral no trabalho?” apareciam associações entre as situações vividas pelos adolescentes relatadas nas entrevistas e a formulação do que seria o assédio moral a partir desta vivência. Assim, como exemplo, um adolescente acusado de roubo relaciona o assédio moral ao fato de alguém ser acusado injustamente. As falas seguem transcritas abaixo:

- entendimento de que o assédio moral seria “passar dos limites” e humilhar alguém:

Quando uma pessoa ultrapassa o limite da outra. Quando ela não consegue perceber onde é o ponto que a pessoa não quer que ela chegue. Acaba se excedendo nas brincadeiras, acaba se excedendo nos comentários e isso acaba atrapalhando a pessoa e ofendendo-a. (estagiário, 15 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 6 meses)

Assédio moral é algo acima do desrespeito. É algo que vai contra a conduta da empresa e as condutas de boa convivência. (estagiário, 16 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Basicamente é uma pessoa te constranger também, xingar você, passar do seu limite completamente, deixar você pra baixo. (...) Às vezes, a pessoa chega a te constranger de uma forma que você não queira mais voltar. Assim, como eu já passei por isso na escola, não quis mais voltar, então eu já associo com isso. (estagiário, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha há 8 meses)

- entendimento de que o assédio moral é abuso de poder:

Assédio moral é o excesso de poder que uma pessoa tem, para com o profissional abaixo de seu cargo, que acaba explorando ou, até mesmo, diminuindo a outra pessoa. (aprendiz, 20 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Seria como um abuso de poder. Por exemplo, uma pessoa como eu disse que acontece comigo, eu sei que eu não posso fazer o serviço externo que não está no contrato, eu acredito que eles sabem que eu não vou falar “não”. (...) Eu vou falar que não? Eu acredito que se eu falar que não, eles iam até deixar barato assim, mas ia causar consequências não muito boas pra mim. Então acredito que seja isso, você pedir uma coisa pra pessoa e não ser da função dela, e sabendo que ela não é pra fazer aquilo e mesmo assim pede sabendo que ela não vai recusar. (estagiário, 15 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa de indústria e comércio há 8 meses)

Assédio moral no trabalho no caso, no meu conhecimento é quando o seu monitor pede pra você fazer alguma coisa e você se sente constrangido, você acha que aquilo não é certo e acaba fazendo. (aprendiz, 18 anos, sexo masculino,

cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

- entendimento de que o assédio moral relaciona-se ao preconceito:

Eu sei que é quando você afeta aquela pessoa com palavras, com gestos, com atitudes do dia-a-dia, que possam... como preconceito, você mexer com alguma coisa que vai ferir aquela pessoa, que não diz respeito ao profissionalismo ali dentro, que diz respeito a alguma coisa particular. Mais ou menos isso. (...) preconceito de cor, preconceito de opção sexual, preconceito de condição social, né, condição financeira. (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha no setor de produção de uma empresa prestadora de serviços há 17 meses)

Eu acho que isso [o assédio moral] também deve acontecer com pessoas homossexuais (...) E como acontece em escola, provavelmente no ambiente de trabalho acontece muito. (estagiário, 20 anos, sexo feminino, cursando ensino superior, trabalha no setor administrativo de uma empresa comercial há 9 meses)

Assédio moral eu acho que é qualquer atitude que ofenda ou difame alguém dentro de uma empresa, que faz uma pessoa se sentir mal, em relação ao que faz ou ao que é. Que deixa ela de qualquer forma, desconfortável em estar ali, tanto com palavras, como com atitudes, zombarias e outras coisas. (...) situação de zombar de um defeito de alguém ou julgar ela por alguma coisa que ela seja, por julgar ela por raça ou alguma dificuldade que ela tenha, fazer brincadeiras de mau gosto referente a isso. (aprendiz, 18 anos, sexo feminino, cursando ensino técnico, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Eu não sei isso é um assédio moral ou não, mas eu acho que isso é um meio preconceito. (...) Quando você faz um currículo, tem uns currículos que eles te pedem foto e depois fazem a entrevista, perguntam sobre a cor dos seus olhos, essas coisas e tal. Tem gente que não é pego porque essas pessoas são pessoas muito feias, não se enquadram no padrão de beleza. (...) Acho, assim, que de certa forma, as pessoas que não tem muita beleza sofrem um bullying. Ela pode ser a pessoa mais competente do mundo, mas só por que ela é feia, ela não consegue esse emprego. (...) Pra mim, isso devia ser tratado como um assédio moral (...) É lógico que eles não falam que é pela aparência, mas a pessoa que não aceitou sabe que é. (estagiário, 20 anos, sexo feminino, cursando ensino superior, trabalha no setor administrativo de uma empresa comercial há 9 meses)

- entendimento de que o assédio moral é assediar sexualmente:

Bom, o assédio moral, pra mim, é assim, chegar alguém pra você, ficar conversando com você e te alisando, né? Pra mim já seria uma intenção a mais. Ou, ficar falando “ah, como você está bonita! Como você está não-sei-o-quê!”, todo dia, frequentemente. (estagiário, 16 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 7 meses)

Olha, o assédio moral no trabalho, a meu ver, significa que... bom, eu vejo em algumas notícias, tudo, chefes dando em cima de empregada, ou falando palavras obscenas pra algumas pessoas, pra algumas mulheres. Bom, a meu ver, é assim, algumas coisas de assédio moral se começam por aí. (aprendiz, 20 anos, sexo masculino, cursando ensino técnico, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 20 meses)

Da reflexão sobre o que seria o assédio moral no trabalho surge a compreensão dos jovens trabalhadores a respeito dos possíveis efeitos sobre o assediado. Parte dos entrevistados respondeu que o assédio moral afeta a relação com o trabalho, mas a maioria afirmou que afeta principalmente a saúde mental e física das pessoas assediadas. Em outras falas ainda surgem entendimentos de que apenas as pessoas imaturas ou frágeis é que podem ser afetadas pelo assédio moral no trabalho. Ainda que não se possa afirmar que viveram situações de assédio moral, estas percepções a respeito dos efeitos sobre o assediado revelam a vulnerabilidade destes jovens no trabalho.

SOARES (2008) destaca que as repercussões do assédio moral podem ser divididas em quatro grupos que apresentam contínua interligação entre si, são eles: perturbações de ordem física, expressas por meio de sintomas nervosos, distúrbios psicossomáticos, transtornos de sono e musculoesqueléticos; perturbações cognitivas, afetando concentração,

memória, entre outros; perturbações afetivas, tais como melancolia, irritabilidade, depressão, ataques de pânico e ansiedade, sentimentos de cólera e insegurança; e perturbações sociais, extrapolando o âmbito profissional e causando danos na vida pessoal do assediado em seu convívio familiar e entre amigos, reduzindo a empregabilidade e afetando sua situação econômica. ARAÚJO (2009), em contrapartida, ressalta que condicionar o reconhecimento do assédio moral à exigência de que a vítima apresente as perturbações citadas acima, faz com que sejam ignorados os casos dos assediados mais resistentes à agressão ou ainda aqueles em que os efeitos surgem a posteriori.

Acho que bastante gente fica até que meio traumatizado por causa disso. Tem várias pessoas que trabalham comigo que elas até sabem como que é, que elas até ficam... você vê que a pessoa já está de saco cheio, que ela já está cansada de fazer tudo, que ela chega desmotivada e não quer fazer nada. Que ela tá ali realmente por causa de dinheiro, que ela não pode perder o emprego, que ela tem uma família. Então, você vê que muda completamente a vida da pessoa quando acontece esse tipo de coisa. (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Pode [afetar]. De várias formas, tanto familiar como escolar, como no próprio trabalho, porque digamos que a pessoa não quer perder o emprego, mas sofre esse assédio, então isso vai ficando reprimido dentro dela e vai acarretando tanto na escola, porque ela vai se tornando uma pessoa desacreditada, como no próprio trabalho, no curso que ela faz ou na família, porque a família vai perguntando como está o trabalho e ela não sabe o que falar exatamente ou como falar. Então eu acho que é uma forma bem abrangente de problemas. (estagiário, 16 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Em estudo realizado por KEASHLY et al. (1994) com estudantes universitários que trabalhavam, os autores examinaram experiências abusivas (não-sexuais e não-físicas) no trabalho, o impacto dessa experiência na satisfação no trabalho, as características do agressor e do alvo, e respostas a

estes comportamentos, particularmente reviravoltas. Os resultados indicaram que apesar da maioria dos estudantes terem interações positivas no trabalho, a exposição à comportamentos abusivos era reconhecida, relativamente frequente, e tinha um impacto negativo nos alvos. Os agressores tendiam a ser chefes ou mais velhos do que os agredidos. De acordo com as autoras, os seguintes comportamentos foram relatados como comportamentos abusivos, verbais e não verbais: gritar por discordar com alguém, usar nomes pejorativos ou difamatórios, ter acessos explosivos de fúria, intimidar usando ameaças, contato visual agressivo como encarar com raiva e hostilidade, ignorar veementemente, humilhar a pessoa frente a outros. As autoras ainda constataram que a qualidade das relações interpessoais estabelecidas, especialmente as interações entre supervisor-subordinado, tinham possíveis efeitos negativos no senso de autoestima do trabalhador, em sua satisfação no trabalho, em sua experiência de estresse subjetivo e em sua decisão de mudar de função ou de organização.

Neste estudo, constatamos que os jovens entrevistados percebem alguns efeitos que o assédio moral pode ter sobre a vida da pessoa. Estes acreditam que os efeitos deste tipo de violência extrapola o âmbito profissional, podendo atingir a vida familiar, escolar e social. Na percepção de alguns sobre o assunto, o agredido pode sofrer diversos tipos de danos psicológicos, mas eles consideram também a possibilidade do adoecimento físico e, um dos jovens participantes relembra, inclusive, a possibilidade de suicídio.

Ah, com certeza, expondo a pessoa ao ridículo, então nossa, maior ainda, acho que o psicológico é o fundamental, acho que o físico ela não pode ter naquele momento, mas pode sentir depois. Acho que o psicológico da pessoa fica muito abalado (...) (aprendiz, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Aquela pessoa vai acabar se refugiando, vai acabar ficando tímida, vai acabar colocando na cabeça que aquilo que ela ouviu pode ser verdade, vai acabar ficando com vergonha de si mesma. Vai acabar se fechando pras outras pessoas, machuca bastante quando você mexe com uma coisa particular da pessoa, um preconceito bobo assim, eu acho que machuca muito a pessoa. (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha no setor de produção de uma empresa prestadora de serviços há 17 meses)

Muitas formas. Há pessoas e pessoas, a pessoa pode reagir bem, continuam levando a vida, agora há pessoas que podem se afetar muito. Há pessoas que só se esforçam, só sabem falar de trabalho e aí se uma pessoa vai e só diminui ela, isso é totalmente errado, porque a pessoa pode na vida pessoal se sentir deprimida, pode levar a doenças patológicas, a pessoa pode se sentir excluída, pode sentir que há algo errado com ela e não com a pessoa que a diminui. Isso pode levar à baixa autoestima, pode levar a pessoa a ficar doente e, na pior das hipóteses, ao suicídio. É remota a possibilidade, mas há. Ela pode não se sentir aceita no mundo. (estagiário, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 11 meses)

A associação dos possíveis efeitos do assédio moral à forma do indivíduo lidar com agressões foi uma percepção de alguns jovens entrevistados que nos chamou a atenção. Estes participantes, de acordo com os relatos, acreditam que uma pessoa que seja mais “madura”, que tenha mais “força” interior, que saiba lidar com mais firmeza com as situações adversas, sofreria menos os efeitos nocivos de comportamentos abusivos. Esta forma de relacionar postura pessoal com barreira defensiva surgiu também em outros momentos da entrevista, especialmente quando eles falam das formas de enfrentamento individual ao assédio moral, que será abordado no próximo tópico.

Pode, porque, às vezes, nem todo mundo é... vamos dizer, nem todo mundo tem a mesma força que as outras tem. (...) você vê tantas pessoas falando uma coisa de você, que você acaba se tornando aquilo só porque você tá vendo as pessoas te julgando, prejulgando, você acaba se tornando aquilo mesmo. E acaba, às vezes, desenvolvendo alguma doença mesmo. A pessoa pode se sentir mal, pode não se recuperar, pensar que todo mundo vai ser daquele jeito e que vai sempre acontecer aquilo. E, quando, na verdade, não é assim. (aprendiz, 18 anos, sexo feminino, cursando ensino técnico, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Eu acho que qualquer constrangimento, dependendo do seu grau de maturidade... enquanto você está querendo seguir com alguma coisa, às vezes tem gente que supera seus medos para cumprir com uma função, por exemplo, talvez o fato de eu ir conversar com o gestor fosse algo que eu tivesse lutado muito, pra me tornar alguém mais comunicativo ou coisa assim, e chegar lá para falar com ele e, de repente, ele me dá uma patada ou alguma coisa assim, aquilo vai ficar guardado pro resto da vida, e eu não conseguir mais me relacionar com alguém. (aprendiz, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha na área administrativa de uma empresa prestadora de serviços)

Apesar dos adolescentes entrevistados não terem o conhecimento formalizado sobre o assédio moral, eles tem a percepção que este tipo de violência psicológica tem efeitos sobre a saúde física e mental, além de efeitos que extrapolam a vida no trabalho, atingindo o âmbito social de forma ampla. Estes jovens também percebem que ainda que o assédio moral possa levar ao adoecimento, as pessoas podem se recuperar, podem ter uma vida plena no futuro e mesmo que as lembranças continuem a existir, que estas possam ficar como cicatrizes, sempre presentes, mas que não incomodam mais.

7.1.5 Enfrentando o Assédio Moral no Trabalho

Entre as estratégias individuais de enfrentamento citadas pelos jovens entrevistados, o foco maior ficou na postura que a pessoa deve manter para afastar a possibilidade de assédio, especialmente “não dar liberdade” para que falem da vida pessoal e respeitar a si mesmo e aos outros. Alguns afirmaram que procurariam resolver a situação conversando ou levando o caso para a chefia ou mesmo para os coordenadores da instituição educadora para o trabalho. Entretanto, o fingir que nada está acontecendo e não contar para ninguém foi mais frequente nas respostas dos adolescentes.

Outros ainda afirmaram que não saberia o que fazer se tivessem que lidar com um processo de assédio moral. Mais uma vez, muitas das respostas são baseadas na situação de mal-estar no trabalho vivida pelo adolescente no ambiente de trabalho. A estratégia mais frequentemente relatada pelos jovens refere-se a afastar-se da situação, afastar-se do agressor, enfim, isolar-se. Isto dificulta a ocorrência da estratégia de enfrentamento coletiva a qual reafirmaria valores como a solidariedade e o companheirismo, conforme sugere DEJOURS (2004), e que seria a mais eficaz e necessária para lidar com o sofrimento. BARRETO (2003) relaciona que entre os poucos trabalhadores que pediram ajuda para enfrentar uma situação de sofrimento, os que receberam apoio de forma mais efetiva foram aqueles que a solicitaram a colegas de trabalho.

- Respostas dos que acham que não se pode dar “liberdade” para que a situação do assédio moral no trabalho aconteça:

Ser profissional acima de tudo. Acho que você ter amizade ali com as pessoas, mas compreender que elas são seus colegas, nada mais que isso. Você impor uns limites pra eles também. Você impor um limite a você, pra você não atacar, não ferir eles, e aí você não será atacado. Então certos tipos de coisas você não faz: colocar apelidos, esses tipo de coisas e brincadeiras de mau gosto, ser ignorante com outra pessoa sem motivo. Alguma coisa que você faz numa escola, numa rua, com os amigos, por exemplo, você não faz no trabalho. (...) Mas tem pessoas que mesmo você impondo limites, ela ultrapassa, aí é outra coisa... aí você tem que sentar e conversar com ela ou com chefe. (estagiário, 18 anos, sexo feminino, cursando ensino superior, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 14 meses)

Eu me protegeria do assédio, igual eu já tinha falado que, em cada ambiente que eu entro, em cada ambiente que eu vou, eu verifico tudo (...)E eu fico na minha. Eu não dou ousadia pra ninguém. Eu sou assim. Eu brinco com as pessoas que eu possa brincar, pessoas que aceitam a minha brincadeira. (aprendiz, 20 anos, sexo masculino, cursando ensino técnico, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 20 meses)

Assim, dar o menos possível de liberdade, você procurar... assim, não ser um robô e falar “oi tudo bem? Tudo bem”. É isso que você quer que eu faça, então fazer isso. Não, mas é não comentando somente das coisas íntimas que você faz, quando você sai, pra aonde você vai, com quem você vai, não dá essa oportunidade pra pessoa te colocar ao ridículo, no caso, não vamos dizer ridículo, mas te expor na frente de outras pessoas, fazendo piadas, brincadeiras, gestos. (aprendiz, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Eu acho que eu tentaria não ficar mais perto daquela pessoa ou, sei lá, falar menos com ela. Eu acabaria, assim, eu não falaria mais com essa pessoa. Mas se eu falasse, seria bem rápido, bem direto, pra não deixar muito aberto. (estagiário, 16 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 7 meses)

- Respostas dos que tentariam mudar/ melhorar a si mesmos:

Fazendo as coisas direito, tudo certo, pra depois não ter... Tudo nos seus devidos lugares, ser organizado, pra depois se caso solicitem ou te perguntem, você sabe onde está. (aprendiz, 16 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor financeiro de uma indústria há 12 meses)

Prestar mais atenção, evitando essas desatenções, assim. Se eu já sei que ela (a chefe) é bem assim, que ela gosta de tudo certinho, então eu vou procurar fazer, pra não errar, não dar esse gosto pra ela ou, esse pezinho de deslize, pra ela confiar em mim. (aprendiz, 18 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 19 meses)

(...) eu trabalho com pessoas que tem um gênio forte e eu não tenho o gênio forte. E, às vezes, eu dou algumas “brechinhas” que acabam fazendo com que as pessoas talvez me ofendam ou me tratem de uma outra forma que talvez não tenham me agradado. (...) Não dando liberdade pras pessoas. Talvez se eu for um pouco mais reservada, um pouco na minha, talvez as pessoas não cheguem ao ponto de me ofender. E não provocar essa situação. Ficar na minha, mesmo. Não provocar a situação pra alguma pessoa me xingar, tudo. (estagiário, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha há 8 meses)

Ah, mostrar que eu sou capaz. Fazer uma boa imagem de mim mesma. (...) Mostrar quem eu sou realmente, mostrar um respeito por mim mesma, que as pessoas vão me respeitar. Mostrar que eu sou capaz de fazer as coisas, que eu sou capaz de conseguir. (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 21 meses)

- Respostas dos que tentariam ignorar a situação:

Eu costumo pensar que o problema não é comigo, é com a empresa. Principalmente porque o único tipo de assédio que eu tenho é com relação à cliente-empresa. Não é cliente-pessoa, não é cliente-funcionário, é empresa. Então, eu paro e penso: “não vou nem me estressar porque eu sei que essa pessoa... não é culpa minha, é culpa da empresa”. Então eu costumo ter jogo de cintura e levar... (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Eu gosto de levar tudo na esportiva. Eu, como eu sou muito brincalhão, eu nem ligo, eu dou risada. Às vezes, até deixa a pessoa constrangida, né? Ela achava que você ia tratar diferente, agir diferente, você vai lá e quebra. Você dá risada ou brinca. Pra mim, meu diferencial é isso, eu levo na brincadeira. (estagiário, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 12 meses)

Eu acho que trabalhar o meu próprio psicológico. Tanto que se você ouve uma crítica, você aceita. Na verdade você não aceita, você ouve e analisa se o que ele falou você acha que está certo ou não. Se você achar que está errado, você descarta e bola pra frente. Porque se você ficar parando pra pensar em tudo que vão te falar, você para a vida e só fica pensando. (aprendiz, 17 anos, sexo

masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor financeiro de uma empresa prestadora de serviços há 6 meses)

- Respostas dos que afirmam que pediriam ajuda para chefes, colegas de trabalho ou instituição educadora para o trabalho:

Se não houver outra alternativa, procurar recorrer ao RH da empresa ou até mesmo ao curso [referindo-se ao acompanhamento profissional feito pela ONG] (estagiário, 16 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Se preparando mentalmente. E, acho que conversando bastante com o seu chefe ou com o pessoal superior a você pra que isso não aconteça, que seja tudo esclarecido de uma maneira amigável, sem abuso de poder, sem nada. (aprendiz, 16 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma indústria há 10 meses)

Eu tenho [a ONG], qualquer dúvida que eu tiver eu posso perguntar com o pessoal daqui [coordenadores e professores da ONG], posso tirar alguma dúvida. Tenho os colegas de trabalho que podem me aconselhar e me aconselham bastante. Ou dependendo da coisa eu posso até ficar na dúvida(...) (estagiário, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 20 meses)

- Resposta dos que acreditam que não há defesa possível. (A resposta abaixo é um exemplo, os demais responderam simplesmente que não saberiam o que fazer).

Olha, eu acredito que não tenha como se proteger, porque vai da pessoa que faz o assédio moral. Então é só ir se preservando mais. Então, só não ir se expondo muito, de uma maneira ou de outra, pra não estar influenciando isso. Mas de uma maneira específica, eu acredito que não tenha como, porque quando ocorre, não tem uma maneira... (aprendiz, 17 anos, sexo feminino, cursando ensino médio, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 7 meses)

Os jovens trabalhadores entrevistados falaram também a respeito de ações que deveriam partir da empresa como uma estratégia de enfrentamento ao assédio moral no trabalho. Entre as sugestões estão reuniões ou palestras, treinamentos, criação de normas e de um canal de denúncias anônimas, mas sobretudo diálogos. Esta foi uma sugestão recorrente entre as falas dos adolescentes entrevistados. HELOANI (2008) enfatiza que, ainda que seja importante a criação de um canal de denúncias pelo departamento de recursos humanos das empresas, só isso é insuficiente. A solução real estaria em humanizar o processo laboral, criando espaços de intervenção do coletivo e fortalecendo as relações de trabalho, espaço onde se aprende o exercício da democracia. Só através do coletivo é possível atingir a saúde mental individual. Dessa forma, o trabalho pode tanto ajudar na constituição de uma identidade emancipatória, quanto induzir à construção de uma identidade deteriorada, que seria fonte de desestabilização e de sofrimento.

- estratégias a serem realizadas pela empresa, pensadas pelos jovens entrevistados

(...) acho que só alertar as pessoas mesmo da posição em que elas estão, até que ponto elas podem reagir à determinada situação, porque queira quer não, tem muita gente que comete isso por conta de uma posição em que esteja. Acho que a questão da empresa mesmo mostrar clareza em relação ao que está fazendo ali, ao que as outras pessoas estão fazendo ali (...) (aprendiz, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha na área administrativa de uma empresa prestadora de serviços há 14 meses)

Acho que a conversa. A base de tudo, eu acredito, que seja o diálogo. (aprendiz, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor financeiro de uma empresa prestadora de serviços há 6 meses)

Eu acho que deveria fazer uma reunião com todas as pessoas dentro daquela empresa, principalmente as pessoas que fazem isso, e tratar com elas assunto mais de pessoa mesmo, não de trabalho. Porque as reuniões de lá é só de trabalho, de trabalho, de trabalho... E eu acho que deveria tratar com elas, questões de como se trabalhar pessoa com pessoa, essas coisas... (aprendiz, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor comercial de uma empresa de comércio há 16 meses)

Palestras ajudariam. Uma integração entre chefes e funcionários, coisas que façam com que todo mundo converse. Ou seja, tipo uma palestra pra que todo mundo se entendesse, para que todo mundo soubesse a opinião de um, do outro, mas nada formal, que não tenha um certo julgamento. (aprendiz, 16 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma indústria há 10 meses)

Um aconselhamento sobre isso, a chefia supervisionar mais sua equipe pra que isso não aconteça. Sempre pensar em fazer um feedback, estarem conversando, discutindo sobre o serviço. Acho que evita bastante. (aprendiz, 20 anos, sexo masculino, concluiu ensino técnico, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 14 meses)

Não expor ninguém a outras pessoas. Chamar pra conversar mesmo e saber conversar, falar com as pessoas. E é geralmente isso. Se você fizer isso, com certeza, você não vai ter problemas nem gestor com funcionário e nem funcionário com gestor. Todo mundo vai trabalhar em harmonia. (estagiário, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma indústria há 22 meses)

Treinamento com a gerência ou a criação de alguma instrução normativa. Ou um treinamento geral com todo mundo pra mostrar o que fazer na situação, a quem recorrer, qual o nível da agressividade, essas coisas. (estagiário, 17 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 20 meses)

Um esclarecimento do RH que é quem pode trabalhar com isso, no caso dos estagiários, sempre procurar conversar com eles sobre algo que esteja acontecendo, porque não tem como chegar e fazer uma palestra pra educar as pessoas sobre isso. Então procurar que não aconteça, sempre esclarecendo casos, conversando. (estagiário, 16 anos, sexo masculino, cursando ensino médio, trabalha no setor administrativo de uma empresa prestadora de serviços há 8 meses)

Acompanhamento. Você acompanhar, a satisfação dos funcionários é super importante. Saber o quão satisfeitos, ainda que anonimamente, “vocês viram acontecer alguma situação assim?”, mas saber o que está acontecendo. Porque as pessoas, às vezes, não falam. (...) É isso, a empresa tem que incentivar o funcionário a falar. (...) Gostaria só de acrescentar que as pessoas tem é que falar. Se abra, se não com seu chefe, com alguém mais próximo,

alguém que vá te ouvir. Não fique calado, porque é a pior coisa que você faz. E é uma maldade com os bons profissionais, porque eles vão sofrer à toa. Há pessoas que vão dar conta disso, só basta você correr atrás. (estagiário, 18 anos, sexo masculino, cursando ensino superior, trabalha em uma empresa prestadora de serviços há 11 meses)

De acordo com os relatos, as principais medidas a serem tomadas ou propiciadas pela organização seriam, como mencionado anteriormente, espaços de diálogos: através de palestras de conscientização; reuniões informais; performances teatrais, conversas de tipos variados socializando funcionários de todos os níveis hierárquicos. Mas os jovens também deixam claro temer uma exposição frente aos outros, então esperam espaços de escuta livres de coerção e de julgamentos. Esta percepção dos jovens de que para combater o assédio deveria ser aumentada a comunicação, vai de encontro à concepção de HIRIGOYEN (2006) de que o assédio moral no trabalho seria reflexo do fim da comunicação e do sentimento de superioridade entre as pessoas presente na sociedade contemporânea. Segundo a autora, não existe mais curiosidade nas trocas com o outro, pois as pessoas já pensariam a priori que o outro nada tem a lhes acrescentar. E continua, alertando sobre a importância do verdadeiro diálogo: “para que exista diálogo, é preciso que exista uma relação entre duas pessoas que se considerem iguais em importância do ponto de vista humano, mesmo que sejam de nível hierárquico diferente. Somente o diálogo entre as pessoas que têm pontos de vista diferentes implica o progresso mútuo.” (p.42-3)

Como contribuição, ao pensarmos em “estratégias de enfrentamento”

viáveis que poderiam ser incorporadas aos programas de educação para o trabalho de órgãos governamentais e não governamentais, como também em empresas, relembramos dois conceitos importantes quando se fala em promoção da saúde: empoderamento e autonomia.

WESTPHAL (2009) destaca que o empoderamento está intrinsecamente ligado à participação social, na medida em que as pessoas devem poder assumir o controle sobre os determinantes da saúde e, a partir de ações motivadoras do empoderamento coletivo, participar dos processos de tomada de decisão. Ressalta-se que são consideradas como determinantes da saúde as condições biológicas, políticas, econômicas e sociais que influenciam a saúde. Segundo a autora, “o empoderamento relaciona-se ao reconhecimento de que os indivíduos e as comunidades têm o direito e são potencialmente capazes de assumir o poder de interferir e melhorar suas condições de vida” (p.657).

A autonomia é outro conceito fundamental para a promoção da saúde e refere-se a “um processo de co-constituição de maior capacidade dos sujeitos de compreenderem e agirem sobre si mesmos e sobre o contexto conforme objetivos democraticamente estabelecidos” (ONOCKO CAMPOS e CAMPOS, 2009, p.670). A autonomia é construída nas relações interpessoais por meio da dialética do lidar com o que eu quero e com o que o outro quer. De acordo com os mesmos autores, o sujeito autônomo é o sujeito da ação, do conhecimento e da reflexão sobre si mesmo e sobre o mundo, sendo co-responsável tanto pela constituição de si quanto do mundo que o cerca. A autonomia, apesar de

depende de condições externas ao sujeito, como economia, cultura, políticas públicas e valores sociais; depende também da capacidade do sujeito agir sobre o mundo e sobre sua “rede de dependências”. ONOCKO CAMPOS e CAMPOS (2009) destacam que para que a autonomia se efetive o sujeito deve ser capaz de lidar com o “sistema de poder, de operar com conflitos e de estabelecer compromissos e contratos com outros sujeitos para criar bem-estar e contexto mais democráticos” (p.671).

Neste sentido, os trabalhadores devem ter acesso ao conhecimento dos possíveis fatores psicossociais associados ao trabalho que podem afetar a saúde física e mental. Enquanto pouco se fala aos trabalhadores sobre a saúde mental, estes deveriam também ter espaços de discussão sobre a promoção da saúde mental no trabalho, para que pudessem refletir em conjunto e contribuir com suas ideias e iniciativas a serem implementadas na organização do trabalho. Os trabalhadores devem sempre ser considerados como protagonistas na promoção da saúde mental no trabalho.

Em nosso estudo foi possível perceber que os jovens que tinham mais conhecimento da lei e dos limites das relações interpessoais no ambiente de trabalho, portanto mais empoderados e autônomos, conseguiram enfrentar com mais firmeza situações abusivas, fossem elas por parte de colegas de trabalho ou de superiores hierárquicos. Estes achados vão de encontro à discussão feita por HARVEY et al. (2006) a respeito função da personalidade proativa de adolescentes trabalhadores como moderadora dos efeitos dos conflitos interpessoais no trabalho em relação ao estresse psicológico e à performance

escolar. De acordo com os autores, a personalidade proativa é descrita como aquela a partir da qual os indivíduos não se deixam constranger por situações condicionantes, buscam oportunidades, mostram iniciativa, agem e perseveram para conseguir mudanças. Assim sendo, os indivíduos proativos seriam mais propensos a agir para lidar com conflitos e evitar que interferissem com suas vidas. Dessa forma, é possível relacionar o conhecimento à autonomia e ao empoderamento, na medida em que a personalidade proativa mediará a busca por soluções alternativas aos conflitos interpessoais no trabalho.

No Brasil ainda não há legislação específica versando sobre o assédio moral no trabalho. O Projeto de Lei federal nº. 4.742/2001, em seu artigo 146-A dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho e apresenta a seguinte definição: “depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica” (PRATA, 2008, p.46).

No que se refere ao Assédio Moral na Legislação Brasileira, segundo BARRETO (2005), existem no Brasil diversos projetos de lei tramitando nas várias esferas legislativas, que procuram penalizar o responsável pelo assédio moral, tendo sido um deles transformado em lei na cidade de São Paulo – Lei n. 13.288, de janeiro de 2001. Seu objeto, entretanto, é o servidor público. Da mesma maneira que no âmbito estadual, o Rio de Janeiro foi o pioneiro na adoção de legislação específica sobre o tema – a Lei Estadual nº 3.921, de

agosto de 2002, voltada especificamente para os órgãos dos três Poderes estaduais, repartições, entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e mesmo concessionárias de serviços públicos. Em Estados como São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná e Bahia há projetos semelhantes em tramitação. Em nível federal, tramitam no Congresso Nacional propostas de alteração do Código Penal, da Lei nº 8.112 (que instituiu o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos) e outros projetos relativos ao tema. Um deles, o PL nº 2.369/2003, encontra-se pronto para entrar em pauta, e caracteriza o assédio moral não como crime, mas especificamente como ilícito trabalhista, podendo gerar o direito à indenização (TST, s/d).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A violência se opõe à ética porque trata seres racionais e sensíveis, dotados de linguagem e de liberdade como se fossem coisas, isto é, irracionais, insensíveis, mudos, inertes ou passivos (CHAUI, 1998).

Os adolescentes entrevistados iniciaram a vida profissional cheios de expectativas e sonhos, de aprender, de crescer, de alcançarem o futuro conforme o imaginam. Os que encontraram um bom ambiente, com bons

relacionamentos interpessoais, com apoio social para o desenvolvimento das atividades e resolução de dúvidas, com oportunidade real de aprendizado de uma profissão, continuaram motivados e satisfeitos com o trabalho. Outros que também chegaram neste novo mundo acreditando que ele traria muitas novidades e apenas boas experiências, se depararam com uma realidade inesperada, em que existe abuso de poder, incivilidade, agressões verbais gratuitas ou humilhações em virtude da condição social. Estes que não encontraram apoio social, não estabeleceram bons relacionamentos e viraram alvos de situações abusivas, perderam a alegria em ir trabalhar, passaram a cumprir o expediente, obedecer ordens sem sentido e esperar por um futuro profissional diferente.

Foram inúmeras as situações de violência no trabalho relatadas pelos jovens entrevistados. No entanto, apenas a partir das falas, não é possível afirmar a repetitividade, a sistematicidade e a intenção de isolar ou prejudicar, que são características fundamentais do assédio moral no trabalho. Daí a criação da categoria “mal-estar no trabalho” para analisar os temas que versavam sobre as diversas formas de violência no ambiente de trabalho vividas ou presenciadas pelos jovens entrevistados. Estas são indicativas de que os jovens estão expostos a situações que podem causar sofrimento mental e pouco puderam fazer para se defender, pois as agressões partiam tanto de colegas de trabalho quanto de superiores hierárquicos.

Entre colegas de trabalho, as situações mais frequentes foram brincadeiras que os desestabilizaram e por parte dos chefes, foram os abusos

de poder. Os adolescentes entrevistados relataram terem estado expostos a humilhações, abusos de poder, constrangimentos e assédio sexual no trabalho, situações relacionadas ao assédio moral quando ocorrem de maneira sistemática. Estas situações ainda que geralmente pontuais, geram mal-estar no trabalho.

O chamado “mal-estar no trabalho” caracteriza-se por situações pontuais de violência psicológica. A violência psicológica é considerada uma violência invisível porque é difícil constatar sua ocorrência, inclusive dentre os envolvidos e, portanto, prová-la. Desta maneira, os agredidos facilmente são vistos como exagerados, loucos, ou simplesmente “aqueles que não sabem brincar”. Aí reside um ponto crucial de nossas considerações, as situações limítrofes, a linha tênue entre o inocente e o perverso, entre aquilo que faz bem (em que todo mundo participa e gosta de participar) e aquilo que faz mal (a diversão à custa do sofrimento alheio).

Conforme constatamos, da mesma forma ocorrem situações-limite no assédio sexual, em que o machismo facilita que situações ofensivas sejam naturalizadas como “brincadeiras”, “gracejos”, “elogios”. Assim, o assédio sexual não é percebido como tal e em virtude de questões de gênero, a possibilidade de ocorrência com homens nem é considerada.

Jovens que conheciam a legislação conseguiram se defender mais efetivamente do que os que não a conheciam, demonstrando a importância da inclusão deste tema nas grades dos cursos de formação. Estratégias de promoção da saúde como o empoderamento e a construção da autonomia

deveriam ser parte da vivência destes jovens trabalhadores para promover a saúde mental no trabalho e evitar a ocorrência de situações abusivas e danos associados a elas. O empoderamento e a autonomia mostraram-se importantes conceitos do campo da Promoção da Saúde que deveriam ser implementados pelo campo da Saúde do Trabalhador para compor as estratégias possíveis de enfrentamento ao assédio moral. Da mesma forma, a Psicologia Social traz luz ao debate da saúde mental no trabalho por considerar os sujeitos sociais e históricos e, portanto, importantes atores na convergência entre saúde e trabalho. Como qualquer ação efetiva da Saúde Coletiva, as ações e políticas públicas possíveis para a promoção da saúde mental no trabalho e prevenção da violência psicológica devem ser elaboradas de forma interdisciplinar, contando com a contribuição de diferentes áreas de conhecimento.

Ainda não existe no Brasil legislação específica sobre o assédio moral no trabalho. Existem apenas julgados em que, em relação ao assédio moral, há o reconhecimento como dano moral. A ausência de legislação sobre o tema dificulta a conscientização sobre a gravidade da situação, a tomada de uma atitude por parte das vítimas, das organizações educadoras para o trabalho e das empresas que desejem inibir ações deste tipo em seu interior. As diversas situações abusivas e de violência vividas pelos jovens que participaram deste estudo demonstram que é importante que tenham acesso a mais informações sobre os limites e possibilidades das relações interpessoais no ambiente de trabalho. Esta seria uma medida que ajudaria os jovens a conhecerem quais os seus direitos, além de maneira mais efetivas de enfrentar situações de

constrangimento nos ambientes de trabalho. Se houvesse a legislação versando sobre a violência psicológica e o assédio moral no trabalho, possivelmente as empresas sentir-se-iam impelidas a abrir espaços que favorecessem a comunicação e dificultassem a ocorrência de situações abusivas.

Embora tenham tido pouco ou nenhum contato com o tema do assédio moral no trabalho, os adolescentes que participaram deste estudo demonstraram intuir quais os possíveis efeitos das agressões na vida pessoal e profissional da pessoa assediada, mas referiram haver dificuldades em estabelecer estratégias adequadas ao enfrentamento das situações vividas. Observou-se que os jovens também têm pouco ou nenhum conhecimento sobre estratégias possíveis de enfrentamento ao assédio moral no trabalho, revelando maior vulnerabilidade aos efeitos das agressões.

Os relatos de relacionamentos interpessoais no trabalho revelaram que estes jovens, quase todos, percebem as relações no trabalho como boas e com apoio social para o desempenho das atividades de trabalho, ainda que não se utilizem adequadamente deste apoio para evitar situações de humilhações e constrangimentos no ambiente profissional.

Neste estudo, percebemos que a manutenção do acompanhamento profissional realizado pela ONG como parte dos requisitos de inserção de adolescentes no mercado de trabalho, acaba sendo um espaço de “ouvidoria” dos acontecimentos no trabalho. É na ONG que os jovens encontram um espaço que dá abertura para que falem sobre o que vivem, sobre dúvidas,

incertezas, e maneiras de lidar com o que encontram no trabalho. Este espaço de escuta é um real lugar de construção da cidadania destes jovens trabalhadores. Como forma de entenderem melhor as possíveis situações abusivas que ocorrem no ambiente de trabalho seria importante que fossem abordados precocemente temas como promoção da saúde mental, violência psicológica, assédio moral no trabalho, limites das relações interpessoais, entre os adolescentes que iniciarão sua vida profissional.

Contudo, são inúmeros os jovens que ingressam no mercado de trabalho sem terem um acompanhamento profissional como os realizados nos Programas de Aprendizagem Profissional, estes acabam sem ter a quem recorrer em situações abusivas e não têm acesso à informações importantes sobre saúde no trabalho. Dessa forma, deveriam ser incluídos temas de Saúde Mental e Trabalho, não só em organizações de educação e capacitação para o trabalho, mas também nos últimos anos do Ensino Médio. Entre os temas, poderiam ser abordados: quais as formas de violência visível e invisível presentes no trabalho; consequências da violência para a saúde; formas de enfrentamento com destaque para leis específicas e estratégias coletivas, além de serem exploradas as iniciativas imaginadas pelos adolescentes, incentivando-os ao debate e à reflexão.

Este foi um dos primeiros estudos realizados no Brasil a abordar o tema da violência psicológica e do assédio moral no trabalho com adolescentes trabalhadores. A partir dele, foi possível perceber a importância de serem realizados estudos mais amplos com outros grupos de adolescentes

trabalhadores. As entrevistas em grupo mostraram-se mais adequadas para que surgissem discussões a respeito de estratégias de enfrentamento, contudo, as entrevistas individuais possibilitaram que os entrevistados se mostrassem mais à vontade para relatar situações abusivas.

Por fim, o empoderamento de adolescentes no trabalho poderia derivar de processos em que fossem discutidos periodicamente o trabalho dos jovens, entre coordenadores dos programas de inserção profissional e gestores das empresas. Este processo deveria se dar ao longo do período de acompanhamento dos jovens. Estas reuniões deveriam ser regulares, e não somente quando ocorrem incidentes, para avaliação dos jovens no trabalho, suas expectativas, aprimoramento, limitações; e deveriam incluir os temas da violência no trabalho – acidentes, doenças relacionadas ao trabalho – e os fatores psicossociais que desencadeiam agravos mentais, inclusive sobre violência psicológica e assédio moral, além de constrangimentos morais e físicos.

O empoderamento dos adolescentes deve compreender não só as informações transmitidas aos jovens na sala de aula, discussões entre pares e troca de experiências, como também as interações com as coordenações dos programas aos quais atendem uma vez por semana, com reuniões informais e formais entre gestores das empresas e coordenadores de programas de educação para o trabalho. Este conjunto de ações poderia, entre outros, corrigir rumos que levassem a um tratamento dos jovens com equidade, e a um real aproveitamento pelos aprendizes em sua nova situação de trabalho em que

novos saberes, práticas e experiências em áreas de seu interesse, sejam de fato alcançadas.

Limitações do estudo

Algumas limitações do estudo podem ser destacadas. Não foi realizada comparação com adolescentes trabalhadores que não participavam de Programas de Aprendizagem Profissional e que, portanto, não eram acompanhados por uma instituição de educação para o trabalho. Foram entrevistados adolescentes trabalhadores em apenas uma ONG. Sendo assim, apesar de refletirem a realidade vivenciada por este grupo, não é possível extrapolar os resultados deste estudo e generalizá-los para a população jovem trabalhadora brasileira. Não houve questionamento a respeito de raça, religião e orientação sexual dos participantes que, segundo relatos dos adolescentes e dados da literatura, podem ser fortemente associados ao preconceito e à violência psicológica no trabalho.

9 REFERÊNCIAS

- Almendra CAC, Baierl LF. A violência: realidade cotidiana. *Sociedade e Cultura*. 2007; 10(2): 267-279.
- Amazarray MR, Thomé LD, Souza APL, Poletto M, Koller SH. Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. *Psic.: Teor. e Pesq.* 2009; 25(3): 329-338.
- Antunes C, Fontaine AM. Relação entre o conceito de si próprio e a percepção social na adolescência. *Cadernos de Consulta Psicológica*. 1996;12:81-92.
- Antunes R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; 2011.
- Araújo AR. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In: Soboll LAP, Gosdal TC, organizadores. *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr; 2009.
- Arendt H. A condição humana. Trad. de R. Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária; 2007.
- Ayres JRCM. Sujeito, intersubjetividade e práticas de saúde. *Ciênc. saúde coletiva*. 2001; 6(1): 63-72.
- Bandeira L, Batista AS. Preconceito e discriminação como expressões de violência. *Rev. Estud. Fem.* [online]. 2002;10(1);119-141.
- Barreto M. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC; 2003.
- Barreto MMS. Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil [tese de doutorado]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2005.
- Bauman Z. Vida em fragmentos. Sobre a ética pós-moderna. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.
- Bendassolli PF. Trabalho e identidade em tempos sombrios: Insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. Aparecida, SP: Ideias & Letras; 2007.
- Bock AMB, Furtado O, Teixeira M. *Psicologias: Uma introdução ao estudo da psicologia*. São Paulo: Saraiva; 2001.

- Bock AMB. A perspectiva sócio-histórica de Leontiev e a crítica à naturalização da formação do ser humano: a adolescência em questão. Cad. CEDES. 2004;24(62):26-43.
- Borsoi ICF. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. Psicologia e Sociedade. 2007;19(edição especial 1):103-111.
- Bosi E. O tempo vivo da memória. Ensaios de psicologia. São Paulo: Ateliê Editorial, 2003.
- Brasil, Casa Civil. Lei n 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8o do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: <planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm>. Acessado em 18 de julho de 2011.
- Brasil. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (Lei da Aprendizagem). Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União. 20 dez 2000(b).
- Brasil. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Estatuto da criança e do adolescente. 7ª ed. São Paulo, janeiro de 1999.
- Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência social e dá outras providências. Disponível em: <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.htm>.
- Brasil. Ministério da Previdência Social. Conselho Nacional de Previdência Social. Resolução nº 1.253, de 24 de novembro de 2004. Aprova a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador. Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br/docs/pdf/pnsst_CNPS.pdf >.
- Brasil. Ministério da Previdência Social. Informações Estatísticas Relativas à Segurança e Saúde Ocupacional. Acompanhamento Mensal dos Benefícios Auxílios-Doença Previdenciários Concedidos segundo os códigos da CID-10 – Janeiro a Novembro de 2009. Acesso em 24/04/2010. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/4_100111-115547-873.pdf>.
- Brasil. Ministério da Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília. DF: MS, 2001.

- Brasil. Ministério da Saúde. Portaria/GM nº 336, de 19 de fevereiro de 2002. Portaria que define e estabelece diretrizes para o funcionamento dos Centros de Atenção Psicossocial. Brasília, DF, 2002.
- Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Política nacional de redução da morbimortalidade por acidentes e violência. Revista de Saúde Pública. 2000a;34(4):427-430.
- Brasil. Ministério da Saúde. Trabalho infantil: diretrizes para atenção integral à saúde de criança e adolescentes economicamente ativos. Brasília, DF, 2007.
- Calligaris C. A Adolescência. São Paulo: Publifolha; 2000.
- Cardoso CL. Relações interpessoais na equipe do programa saúde da família. Revista APS. 2004;7(1):47-50.
- Castells M. O poder da identidade. Vol. 2 de A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura. São Paulo: Paz e Terra; 2010.
- Cavalcante M. Como lidar com as brincadeiras que machucam a alma. Publicação Roteiros Pedagógicos. Secretaria da Educação do Paraná. s/d. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/roteiropedagogico/publicacao/2397_brincadeirasmachucam.pdf>.
- Chauí M. Ética e violência. Teoria e Debate, São Paulo, 1998;11(39):32-41.
- Chauí M. Participando do debate sobre mulher e violência. In: Chauí M, Cardoso R, Paoli MC, SOS-MULHER, organizadores. Perspectivas Antropológicas da Mulher. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1985.
- Chizzotti A. Pesquisa em ciências humanas e sociais. 8ª ed. São Paulo: Cortez; 2006.
- Clot Y. A função psicológica do trabalho. Petrópolis: Vozes, 2007.
- Codo W, Jacques MG. Introdução - uma Urgência, uma Busca, uma Ética. In: Jacques MG, Codo W, organizadores. Saúde Mental e Trabalho: Leituras. Petrópolis: Vozes; 2002, pp. 17-28.
- Conselho Nacional de Saúde – Ministério da Saúde. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos - Resolução 196, 1996.
- Cortina LM, Magley VJ, Williams JH, Langhout RD. Incivility in the workplace: incident and impact. Journal of Occupational Health Psychology. 2001;6(1):64-80.

- Cury B. Política dos jovens. Estado de Minas, 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/secgeral/frame_juventude.htm>. Acesso em: 25 de novembro de 2011.
- Dejours C, Bègue F. Suicídio e trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo; 2010.
- Dejours C. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 2004.
- Di Martino V, Hoel H, Cooper CL. Preventing violence and harassment in the workplace. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities ; 2003.
- Dupret L. Identidade e autoestima: o entrelaçamento possível à educação da pós-modernidade. Revista Espaço. 2002; 17;1-9.
- Durkheim E. Da divisão social do trabalho. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. The concept of bullying at work. The European tradition. In: _____. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: international perspectives in research and practice. London: Taylor & Francis; 2003. p.3-30.
- Einarsen S. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior. 2000;5(4):379-401.
- Fineran S. Adolescents at work: gender issues and sexual harassment. Violence Against Women. 2002;8(8):953-967.
- Fischer FM, Oliveira DC, Nagai R, Teixeira LR, Lombardi Júnior M, Latorre MRDO, Cooper SP. Job control, job demands, social support at work and health among adolescent workers. Rev Saúde Pública, 2005; 39: 245-253.
- Fischer FM, Oliveira DC, Teixeira LR, Teixeira MCTV, Amaral MA. Efeitos do trabalho sobre a saúde de adolescentes. Ciência & Saúde Coletiva. 2003;8:973-84.
- Fischer FM, Oliveira DC, Teixeira MCTV, Martins IS, Teixeira LR, Amaral MA. Faculdade de Saúde Pública da USP, Relatório final de pesquisa do projeto “O trabalho infantil e do adolescente e suas repercussões biológicas, psicológicas, e sociais”. 1998. Disponível na biblioteca da Faculdade de Saúde Pública da USP.
- Fontana A, Frey JH. The interview – from structured questions to negotiated text. In: Denzin NK, Lincoln YS. (Eds.) Handbook of qualitative research. London: Sage Publ.; 2000.

- Freitas ME, Heloani JR, Barreto M. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Ed. Cengage, 2008.
- Frigotto G. Juventude, trabalho e educação no Brasil: perplexidades, desafios e perspectivas. In: Novaes R, Vannuchi P. Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. p. 180-216.
- Frone MR. Interpersonal Conflict at Work and Psychological Outcomes: Testing a Model Among Young Workers. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000;5(2):246-255.
- Gibbs G. Análise de dados qualitativos. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- Gil AC. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6ª ed. São Paulo: Atlas; 2008.
- Gosdal TC, Soboll LAP (Org.) Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr; 2009.
- Guimarães NA. Trabalho: uma categoria-chave no imaginário juvenil? In: Abramo HW, Branco PPM (orgs.). Retratos da Juventude Brasileira, São Paulo, Instituto Cidadania e Editora da Fundação Perseu Abramo, 2004.
- Hall S. A identidade cultural na pós-modernidade. Rio de Janeiro: DP&A; 2006.
- Harvey S, Blouin C, Stout D. Proactive personality as a moderator of outcomes for young workers experiencing conflict at work. *Personality and Individual Differences*. 2006;40:1063-1074.
- Harvey S, Keashly L. Emotional abuse: how the concept sheds light on the understanding of psychological harassment (in Quebec). *Pistes*. 2005;7(3):1-15.
- Heloani JR. Contribuições da psicologia do trabalho em casos de assédio moral. In: Soboll LA, organizadora. Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2008, p. 95-104.
- Heloani JRM, Barreto MMS. Aspectos do Trabalho Relacionados à Saúde Mental: Assédio Moral e Violência Psicológica. In: Glina DMR; Rocha LE, organizadoras. Saúde Mental no Trabalho. Da Teoria a Prática. 1º ed. São Paulo: Rocca; 2010, p. 31-48.
- Hirigoyen MF. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2006.

- International Labour Office – ILO. Safe Work Bookshelf. Geneva: International Labour Office, 2006.
- Jackson M, Ashley D. Physical and psychological violence in Jamaica's health sector. *Rev Panam Salud Publica*. 2005;18(2):114-121.
- Jacques MG. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a Psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 2007;19, Edição Especial 1:112-119.
- Keashly L, Trott V, MacLean LM. Abusive behavior in the workplace: a preliminary investigation. *Violence and Victims*. 1994;9(4):341-357.
- Keashly L. Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse* .1998;1:85-117.
- Keashly L. Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: the target's perspective. *Violence and Victims*.2001;16(3):233-268.
- Krug EG, Mercy JA, Dahlberg LL, Zwi AB. The world report on violence and health. *The Lancet*. 2002;360:1083-88.
- Laperrière A. A teorização enraizada (grounded theory): procedimento analítico e comparação com outras abordagens similares. In: Poupart J et al. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Vozes, 2008.
- León OD. Adolescência e juventude: das noções às abordagens. In: Freitas MV. *Juventude e adolescência no Brasil: referências conceituais*. São Paulo: Ação Educativa; 2005.
- Leymann H. The content and development of mobbing at work. In: Zapf D, Leymann H. *Mobbing and victimization at work*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5 (2), 165-184.
- Lunardi Filho WD, Lunardi VL, Spricigo J. O trabalho da enfermagem e a produção da subjetividade de seus trabalhadores. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2001 Abr; 9(2): 91-96.
- Marcelino MQS, Catão MFFM, Lima CMP. Representações sociais do projeto de vida entre adolescentes no ensino médio. *Psicologia Ciência e Profissão*. 2009; 29 (3): 544-557.
- Marecek J, Fine M, Kidder L. Working between two worlds: qualitative methods and psychology. In: Tolman, D. & Brydon-Miller, M. (orgs.) *From subjects to subjectivities – a handbook of interpretative and participatory methods*. USA: New York University Press; 2001, p. 29-41.

- Martins IS, Fischer FM, Oliveira DC, Teixeira LR, Costa LAR, Marinho SP, Perestrelo JPP, Latorre MRDO, Costa LAR. Crescimento e trabalho de estudantes de ensino fundamental e médio em São Paulo, Brasil. *Revista Saúde Pública*. 2002;36(1):19-25.
- Martins JCO, Rocha LA, Nascimento DC. Assédio moral: uma prática perversa no ambiente de trabalho. *Revista de Humanidades, Fortaleza*. 2009;24(1):11-20.
- Marx K.O *Capital*. São Paulo: Nova Cultural, 1996.
- Mauro MLF, Giglio JS, Guimarães LAM. Saúde mental do adolescente trabalhador. In: Guimarães LAM, Gubrits S, organizadores. *Saúde Mental e Trabalho*, vol.I. 4ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2007.
- Mendes R, Dias EC. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*. 1991;25:3-11.
- Minayo MCS e Souza ER. Violência e saúde como um campo interdisciplinar e de ação coletiva. *História, Ciências, Saúde—Manguinhos*, 1998;IV(3): 513-531.
- Minayo MCS, Souza ER. Violência para todos. *Cad. de Saúde Pública*, 1993;9:65-78.
- Minayo MCS. A violência dramatiza causas. In: Minayo MCS, Souza ER, organizadores. *Violência sob o olhar da saúde: a infrapolítica da contemporaneidade brasileira*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2003. p. 23- 47
- Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 11ª ed. São Paulo: Hucitec; 2008.
- Minayo MCS. Violência social sob a perspectiva da saúde pública. *Cad. Saúde Pública*, 1994a;10(1):7-18.
- Minayo-Gomez C, Meirelles Z. Crianças e adolescentes trabalhadores: um compromisso para a saúde coletiva. *Cadernos de Saúde Pública*. 1997;13(2):1-10.
- Molina SC. Narrativas processuais são “boas para pensar” – algumas reflexões sobre o assédio sexual a partir de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho no Estado de São Paulo. Trabalho completo apresentado no GT2 – Antropologia e Direitos Civis, no I Encontro Nacional de Antropologia do Direito; realizado em 20 e 21 de agosto de 2009; São Paulo, Brasil. Disponível em: <http://www.fflch.usp.br/da/arquivos/i_enadir_2009/gts/papers/GT2/GT2%20Sandra%20Cordeiro%20Molina.pdf>.

- Morin E, Tonelli MJ, Pliopas ALV. O trabalho e seus sentidos. *Psicol. Soc.* [online]. 2007;19(n. esp.);47-56.
- Mukherjee JS, Barry DJ, Satti H, Raymonville M, Marsh S, Smith-Fawzi MK. Structural violence: a barrier to achieving the millennium development goals for women. *Journal of Women's Health*. 2011;20(4);593-597.
- Neuman JH, Baron RA. Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*. 1998;24(3);391-419.
- Noro EMS, Noro LRA. A autoestima como facilitadora do processo ensino-aprendizagem. *Rev. Humanidades, Fortaleza*. 2002;17(2);113-119.
- Offe C. Trabalho: A categoria-chave da sociologia? *RBCS*, 1989: 4(10).
- Oliveira BRG, Robazzi MLCC. O trabalho na vida dos adolescentes: alguns fatores determinantes para o trabalho precoce. *Rev Latino-am Enfermagem*, 2001 maio; 9(3):83-9.
- Oliveira DC, Fischer FM, Teixeira MCTV, Sá CP, Gomes AMT. Representações sociais do trabalho: uma análise comparativa entre jovens trabalhadores e não trabalhadores. *Ciênc. saúde coletiva*. 2010;15(3):763-773.
- Oliveira DC, Sá CP, Fischer FM, Martins IS, Teixeira LR. Futuro e Liberdade: o trabalho e a instituição escolar nas representações sociais de adolescentes. *Estudos de Psicologia*. 2001;6(2):245-258.
- Oliveira RP. Violência relacionada ao trabalho: signos, significados e práticas entre trabalhadores da construção civil. [tese de doutorado] Salvador: Instituto de Saúde Coletiva da UFBA; 2008a.
- Oliveira WF. Violência e Saúde Coletiva: contribuições teóricas das ciências sociais à discussão sobre o desvio. *Saúde Soc*. 2008b;17(3):42-53.
- Onocko Campos RT, Campos GWS. Co-construção de autonomia: o sujeito em questão. In: Campos GWS, Minayo MCS, Akerman M, Drumond Jr M, Carvalho YMS, organizadores. *Tratado de saúde coletiva*. São Paulo: Hucitec; 2009, p. 669-688.
- Organização Internacional do Trabalho. Aumentan los costos del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor. Comunicado de prensa 2000. OIT/00/37. 10/10/00. Disponível em: <<http://www.ilo.org/publics/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>>
- Organização Internacional do Trabalho. Legislação, trabalho e escolaridade dos adolescentes no Brasil./Kassouf AL. (Coord.) Brasília: OIT, 2004. 84p.

- Organização Internacional do Trabalho. Trabalho decente e juventude no Brasil./Constanzi RN. (Coord.) Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2009.
- Organização Mundial da Saúde. A saúde mental pelo prisma da saúde pública. Relatório sobre a saúde no mundo 2001: Saúde mental: nova concepção, nova esperança. Genebra: OPAS/OMS, 2001.
- Organização Pan-Americana da Saúde. Saúde nas Américas. Washigton, D.C.: Organização Pan-Americana da Saúde, Escritório regional para a Organização Mundial da Saúde; 2007. (publicação científica e técnica nº.622).
- Organización Panamericana de la Salud. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud; 2003.
- Organização Panamericana de Saúde. Programa de Saúde materno-infantil. O marco conceptual da saúde integral do adolescente e de seu cuidado. OPAS, 1990.
- OSHA - Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho. Jovens trabalhadores — Factos e números: Exposição a riscos profissionais e consequências para a saúde. FACTSHEET. 2006; 70. Disponível em: <<http://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/70>>.
- Ozella S. Adolescências construídas: a visão da psicologia sócio-histórica. São Paulo: Cortez; 2003.
- Palácios M, Santos ML, Val MB, Pereira BB. Violência no trabalho no setor saúde: um estudo epidemiológico. In: Soboll AP, organizadora. Violência psicológica no trabalho e assédio moral. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- Pires A. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. In: Poupart J et al. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Vozes, 2008.
- Pochmann M. Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa? Revista Educação & Sociedade. 2004;25:383-99.
- Polit DF, Hungler BP. Fundamentos de pesquisa em Enfermagem. 3ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas; 1995.
- Prata MR. Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

- Rodrigues RRJ, Imai RY, Ferreira WF. Um espaço para o desenvolvimento interpessoal no trabalho. *Psicologia em Estudo – Maringá*. 2001; 6(2): 123-127.
- Romero-Salazar A, Rujano Roque R, Romero Sulbaran MA. Agresividad cotidiana y aprobación de la violencia extrema. *Estud. Soc [online]*. 2009;17(33);259-280.
- Saito MI, Silva LEV. Adolescência, prevenção e risco. São Paulo: Editora Atheneu, 2001.
- Saito MI. Adolescência, cultura, vulnerabilidade e risco. A prevenção em questão. *Rev. Assoc. Bras. Psicopedagogia*. 2001;57(19):9-13.
- Saito MI. Violência Interpessoal na adolescência. In: Westphal MF, Bydlowski CR (eds.) *Violência e juventude*. São Paulo: Hucitec, 2010.
- Saladini APS. Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do Assédio moral. *Revista Jurídica da Unifil*. 2007;IV(4):13-24.
- Santos Junior EA, Dias EC. Violência no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*. 2004;2(1);36-54.
- Sarriera JC, Silva MA, Kabbas CP, Lópes VB. Formação da identidade ocupacional em adolescentes. *Estudos de Psicologia*. 2001;6(1):27-32.
- Sato L, Lacaz FAC, Bernardo MH. Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo. *Estudos de Psicologia*, 2006;11(3):281-288.
- Sawaia BB. As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social. Petrópolis: Editora Vozes; 2001.
- Silva LL, Coelho EBS, Caponi SNC. Violência silenciosa: violência psicológica como condição da violência física doméstica. *Interface (Botucatu)*. 2007;11(21):93-103.
- Siqueira MMM, Padovam VAR. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psic.: Teor. e Pesq.* 2008;24(2):201-209.
- Soares LQ. Interações sócioprofissionais e assédio moral no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- Sodré M. Sociedade, mídia e violência. Porto Alegre: Sulinas Edipucrs; 2006.
- Sverko B, Vizek-Vidovic V. Studies of the meaning of work: Approaches, models and some of findings. In: Super DE, Sverko B. *Life roles, values and*

- careers: International findings of the Work Importance Study. San Francisco: Jossey-Bass Publishers; 1995, p. 3-21.
- Taquette SR, organizadora. Mulher adolescente/jovem em situação de violência. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres; 2007.
 - Tolfo SR, Piccinini V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicol. Soc.*[online]. 2007;19(n. esp.);38-46.
 - Tribunal Superior do Trabalho – TST. Matéria especial: assédio moral na Justiça do Trabalho. Informação para a imprensa. s/d. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/pdf/Noticias_Destaque_assedio_moral.pdf>.
 - Urt SC. Uma análise psicossocial do significado do trabalho para os jovens. [tese de doutorado]. Campinas: Universidade Estadual de Campinas; 1992.
 - Vaz WL, Reis C. O assédio sexual na relação laboral. *Rev Jurídica Cesumar – Mestrado*. 2009; 9(2): 527-551.
 - Velho G. O desafio da violência. *Estudos Avançados*. 2000;14(39):56-60.
 - Venco S.; Barreto M. O sentido social do suicídio no trabalho. *REA - Revista Espaço Acadêmico*. 2010;9(108):1-8. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venco_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf>. Acesso em: 31 julho 2011.
 - Vieira CEC, Barros VA, Lima FPA. Uma abordagem da psicologia do trabalho, na presença do trabalho. *Psicol. rev. (Belo Horizonte)* [online]. 2007; 13 (1): 155-168. ISSN 1677-1168.
 - Wagner LR, Thofehrn MB, Amestoy SC, Porto AR, Arriera ICO. Relações interpessoais no trabalho: percepção de técnicos e auxiliares de enfermagem. *Cogitare Enferm*. 2009; 14(1): 107-113.
 - Weber, M. A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: Pioneira; 1983.
 - Weller W. Grupos de discussão na pesquisa com adolescentes e jovens: aportes teórico-metodológicos e análise de uma experiência com o método. *Educação e Pesquisa*, São Paulo. 2006;32(2):241-260.
 - Westphal MF. Promoção da saúde e prevenção de doenças. In: Campos GWS, Minayo MCS, Akerman M, Drumond Jr M, Carvalho YMS, organizadores. *Tratado de saúde coletiva*. São Paulo: Hucitec; 2009, p. 635-667.

- World Health Organization. Raising awareness of psychological harassment at work. Protecting Workers' Health Series no. 4 G; Genève; 2003.
- Yoshida LAM, Giglio JS. Prevenção Primária em Saúde Mental com Adolescentes Trabalhadores da Universidade Estadual de Campinas. In: Guimarães LAM, Grubits S, organizadoras. Série Saúde Mental e Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2000. v.1, p.129-149.

ANEXO I – APROVAÇÃO DO COEP/FSP

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – COEP/FSP

Universidade de São Paulo
Faculdade de Saúde Pública

OF.COEP/320/09

São Paulo, 04 de novembro de 2009.

Prezado(a) Pesquisador(a) e Orientador(a),

O Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo – COEP/FSP, **analisou**, de acordo com a Resolução N.º 196/96 do Conselho Nacional de Saúde – CNS e suas complementares o protocolo de pesquisa n.º **2021**, intitulado **"ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PERCEPÇÃO E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO EM JOVENS TRABALHADORES"**, área temática **GRUPO III**, sob responsabilidade do(a) pesquisador(a) **Frida Marina Fischer**, e considera o protocolo de pesquisa acima intitulado **APROVADO "AD-REFERENDUM"**.

Cabe lembrar que conforme Resolução CN /196/96, são deveres do (a) pesquisador (a): **1. Comunicar**, de imediato, qualquer alteração no projeto e aguardar manifestação deste CEP (Comitê de Ética em Pesquisa), para dar continuidade à pesquisa; **2. Manter sob sua guarda e em local seguro**, pelo prazo de 5 (cinco) anos, os dados da pesquisa, contendo fichas individuais e todos os demais documentos recomendados pelo CEP, no caso eventual auditoria; **3. Comunicar**, formalmente a este Comitê, quando do encerramento deste projeto; **4. Elaborar e apresentar relatórios parciais e final**; **5. Justificar**, perante o CEP, interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

Atenciosamente,

Cláudio Leone
Professor Titular

Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa - COEP

Ilm.ª Sr.ª

Prof.ª Dr.ª **Frida Marina Fischer**
Departamento de Saúde Ambiental
Faculdade de Saúde Pública – USP

ANEXO II – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Universidade de São Paulo

Faculdade de Saúde Pública

Av. Dr. Arnaldo, 715 – CEP 01246-904 – São Paulo – Brasil

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Estudos experimentais (I – VII)

Estudos observacionais (II – VII)

I – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO SUJEITO DA PESQUISA OU LEGAL RESPONSÁVEL**1. Dados de Identificação**

Nome do aluno:

Documento de Identidade Nº :..... Sexo: () M () F

Data de Nascimento:...../...../.....

Endereço:.....Nº:.....Apto:.....

Bairro:.....Cidade:.....

CEP:.....Telefone:.....

Ass:.....

2. Responsável

Legal:.....

Natureza (grau de parentesco, tutor, curador, etc.):

Documento de Identidade Nº :..... Sexo: () M () F

Data de Nascimento:...../...../.....

Endereço:.....Nº:.....Apto:.....

Bairro:.....Cidade:.....

CEP:.....Telefone:.....

Ass:.....

II – DADOS SOBRE A PESQUISA

Título do Protocolo de Pesquisa: Assédio Moral no trabalho: percepção e estratégias de enfrentamento em jovens trabalhadores.

1. Pesquisador: Frida Marina Fischer

Documento de Identidade Nº: 5.290.685 Sexo: () M (X) F

Cargo/Função: Professora Titular do Departamento de Saúde Ambiental da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo.

Endereço profissional: Avenida Dr. Arnaldo, 715, 01246-904, São Paulo, SP. Tel. 3061-7755. E-mail: fmfische@usp.br

2. Avaliação de Risco da Pesquisa: Os procedimentos da pesquisa não apresentam risco de ocorrência de dano físico ou moral para os participantes.

() Sem Risco (X) Risco Mínimo () Risco Médio
() Risco Baixo () Risco Maior

3. Duração da Pesquisa: 24 meses

III – REGISTRO DAS EXPLICAÇÕES DO PESQUISADOR AO SUJEITO DA PESQUISA OU SEU REPRESENTANTE LEGAL SOBRE A PESQUISA, CONSIGNANDO:

Estamos lhe convidando para participar de um estudo cujos objetivos são:

Este estudo objetiva investigar as experiências relatadas de jovens aprendizes e estagiários acerca do assédio moral no trabalho e, mais especificamente:

1. Analisar a percepção dos jovens sobre o tema do assédio moral.
2. Avaliar se o jovem identifica situações de assédio moral no ambiente de trabalho.
3. Avaliar se e como o jovem se protege contra o assédio moral.

Participantes

Os jovens serão selecionados por meio de sorteio dos participantes, sendo recrutados adolescentes entre 14 e 20 anos de idade, alunos do Programa de Estágio e do Programa de Aprendizagem Profissional e que estejam trabalhando há pelo menos 6 meses.

⇒ Grupo de **Aprendizes**: composto por 80 jovens inseridos no mercado de trabalho, onde o jovem deve cumprir 8 horas semanais de participação no Programa de Aprendizagem.

⇒ Grupo de **Estagiários**: composto por 200 jovens inseridos no trabalho, onde o jovem deve cumprir 5 horas mensais de participação no Programa de Acompanhamento.

Procedimentos

Os dados serão coletados na ONG xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, situada no XXXXXX, região sul da capital São Paulo.

Este estudo irá analisar alguns fatores dos grupos de jovens do Programa de Aprendizagem e do Programa de Estagiários.

Os jovens selecionados para participarem deste estudo, serão entrevistados individualmente com questões a respeito de situações vividas e observadas no ambiente de trabalho.

Contribuições

Ampliar os estudos sobre assédio moral no trabalho, com destaque às vivências dos adolescentes ao ingressar no mercado de trabalho, tendo em vista as peculiaridades da legislação com relação ao Estatuto da Criança e do Adolescente.

Este estudo poderá auxiliá-lo a enfrentar situações de constrangimento no trabalho e lançar mão de estratégias de defesa.

Proporcionar espaços nos ambientes acadêmicos e de organizações educacionais, governamentais e não governamentais, a respeito do assédio moral no trabalho e de outros aspectos de saúde de adolescentes trabalhadores.

Esse projeto poderá também auxiliar na elaboração de conteúdos sobre saúde do trabalhador a serem inseridos nos programas de aprendizagem profissional.

IV – ESCLARECIMENTOS DADOS PELO PESQUISADOR SOBRE GARANTIAS DO SUJEITO DA PESQUISA

Metodologia

A coleta dos dados será feita por meio de entrevista individual a partir de um roteiro semi-estruturado.

Os dados individuais serão mantidos sob sigilo, somente disponíveis para o próprio respondente.

Garantimos que quaisquer dúvidas ou esclarecimentos que se façam necessários acerca dos procedimentos, riscos e benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa serão dados pelos pesquisadores de campo ou pela coordenação do projeto em qualquer momento.

Pelas características deste estudo, que pode se enquadrar como um estudo com riscos mínimos, não estão previstos que ocorram danos à saúde decorrentes da pesquisa. Ou seja, os procedimentos deste estudo apresentam riscos mínimos de ocorrência de danos físicos ou morais para os participantes.

O participante pode a qualquer momento abandonar a pesquisa, sem que haja nenhum prejuízo pessoal. Todos os resultados são confidenciais e serão utilizados unicamente para fins desta pesquisa. Resultados individuais serão informados para cada um dos participantes desde que tenham interesse. Somente os resultados do grupo serão divulgados publicamente.

Devolutiva

Pretende-se realizar oficinas de trabalho para proporcionar aos jovens conhecimentos de assuntos relacionados ao assédio moral no trabalho e pode facilitar a identificação e prevenção destas situações e de suas consequências.

V – INFORMAÇÕES DE NOMES, ENDEREÇOS E TELEFONES DOS RESPONSÁVEIS PELO ACOMPANHAMENTO DA PESQUISA PARA CONTATO EM CASO DE INTERCORRÊNCIAS CLÍNICAS E REAÇÕES ADVERSAS.

Nome: Frida Marina Fischer

Telefone: 3061-7755

Nome: Samantha Lemos Turte

Telefone: 3061-7755

Endereço: Av. Dr. Arnaldo Nº: 715 - Saúde do Trabalhador

Bairro: Cerqueira César Cidade: São Paulo – SP CEP: 01246-904

Faculdade de Saúde Pública da USP

Av. Dr. Arnaldo, 715 – térreo – Cerqueira César – CEP: 01246-904 – São Paulo

Assessoria Acadêmica – Comitê de Ética

Fone: 3061-7779 / 7742

e-mail: coep@fsp.usp.br

VII – CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO

Declaro que, após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que me foi explicado, consinto em participar do presente Protocolo de Pesquisa.

São Paulo, de _____ de _____.

Assinatura do sujeito de pesquisa
ou responsável legal

Assinatura do pesquisador
(carimbo ou nome legível)

ANEXO III - QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DO PARTICIPANTE

1. Nome completo: _____
2. Bairro: _____
3. Cidade onde mora: _____
4. Idade: _____ anos completos
5. Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino
6. Estado civil: ☐ Solteiro (a) ☐ Casado (a) ☐ Vive com companheiro (a)
7. Você tem filhos? ☐ Sim ☐ Não Quantos? _____
8. Escolaridade: _____
9. Onde você trabalha?

☐ Indústria = ☐ Produção ☐ Administrativo ☐ Financeiro ☐ Comercial ☐ outros
☐ Comércio = ☐ Produção ☐ Administrativo ☐ Financeiro ☐ Comercial ☐ outros
☐ Prestação de serviço = ☐ Produção ☐ Administrativo ☐ Financeiro ☐ Comercial ☐ outros
☐ Outros: _____
9. Qual o seu cargo?

☐ Aprendiz ☐ Estagiário ☐ Outros _____
10. Há quanto tempo esta trabalhando nesta empresa? _____
11. Qual a sua função no trabalho:

12. Qual o seu salário mensal? Valor (R\$) _____
13. Qual a renda total da família (todas as pessoas que moram na casa e possuem renda)?
Valor (R\$) _____
14. Profissão do pai: _____
15. Profissão da mãe: _____
16. Na sua família você:
☐ Contribui com sua renda em casa - Valor (R\$) _____
☐ Não contribui com sua renda em casa
17. Dias que trabalha:
☐ De segunda a sexta-feira
☐ De segunda a sábado
☐ De segunda a domingo

() Só no fim de semana (sábado e domingo)

18. Duração da jornada diária de trabalho: Início _____h Término _____h

19. Duração da jornada semanal: _____ horas

20. Você faz horas extras?

() Diariamente _____ horas

() Algumas vezes na semana _____ horas

() Algumas vezes no mês _____ horas

21. Porque é necessário fazer horas extras em seu trabalho?

ANEXO IV - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

- Como é sua vida seu ambiente de trabalho? Fale um pouco sobre isso...
- Quais são suas expectativas com relação ao trabalho?
- Já se sentiu desrespeitado ou ofendido no trabalho?
- Teve algum tipo de desentendimento no trabalho?
- Passou algum tipo de constrangimento no trabalho?
- Como é a sua relação com a chefia?
- Como é a sua relação com os colegas de trabalho?

Investigando os conhecimentos sobre assédio moral:

- 1) Conceito e compreensão do Assédio Moral no Trabalho
 - a. Você já ouviu falar em assédio moral no trabalho?
 - b. Sabe o que significa?
 - c. Consegue citar situações de assédio moral no trabalho?
- 2) Realidade no Trabalho
 - a. Já viveu alguma situação de assédio moral?
 - b. Presenciou alguma situação de assédio moral com outra pessoa no ambiente de trabalho?
 - c. Como aconteceu?
- 3) Extensão e Prevenção
 - a. Você acha que o assédio moral afeta a vida da pessoa?
 - b. Como você acha que pode se proteger do assédio moral?
 - c. Que ações podem ser feitas no ambiente de trabalho para evitar que aconteça?
 - d. Você gostaria de falar mais alguma coisa?

ANEXO VI – ARTIGO

ANEXO V – FOLHA DE ROSTO DO LATTES

Samantha Lemos Turte

Mestranda em Saúde Pública pela Faculdade de Saúde Pública/USP. Possui graduação em Psicologia pela Universidade de São Paulo (2005). Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Saúde do Trabalhador.
(Texto informado pelo autor)

Última atualização do currículo em 07/10/2011

Endereço para acessar este CV:
<http://lattes.cnpq.br/3259768739890181>

**Certificado
pelo autor em
07/10/11**

[Rede de Colaboração](#)

[Diretório de grupos de pesquisa](#)

Dados pessoais

Nome Samantha Lemos Turte

**Nome em citações
bibliográficas** TURTE, S. L.

Sexo Feminino

Frida Marina Fischer

Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq - Nível 1B

Possui graduação em Ciências Biológicas pela Universidade de São Paulo (1971), mestrado em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo (1980) e doutorado em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo (1984). Realizou pós-doutorado no Institute of Occupational Health (Dortmund, Alemanha, 1984), Especialização em Ergonomia (Instituto de Psicologia da USP). Desde agosto de 1998 é professora titular da Universidade de São Paulo. Preside o Conselho Científico da Associação Brasileira de Ergonomia, sendo membro do Comitê de Certificação SisCEB. É membro do Conselho Científico da Associação Nacional de Medicina do Trabalho; É presidente da Working Time Society. É editora associada da Revista de Saúde Pública. Tem experiência em pesquisa e ensino na área de Saúde Coletiva, com ênfase em Saúde do Trabalhador, atuando principalmente nos seguintes temas: ergonomia, organização do trabalho, trabalho em turnos e noturno, envelhecimento funcional precoce (early aging), trabalho de jovens adultos universitários e de adolescentes. Parecerista ad hoc de agências de fomento nacionais (CNPq, CAPES, FAPESP, entre outras). Parecerista ad hoc de vários periódicos nacionais e internacionais.
(Texto informado pelo autor)

Última atualização do currículo em 25/11/2011

Endereço para acessar este CV:
<http://lattes.cnpq.br/0894690311392249>

**Certificado
pelo autor em
25/11/11**

[Rede de Colaboração](#)

[Diretório de grupos de pesquisa](#)

[SciELO - artigos em texto
completo](#)

Dados pessoais

Nome Frida Marina Fischer

**Nome em citações
bibliográficas** FISCHER, F. M.; Fischer, Frida Marina; Fischer, Frida; Fischer, Frida M.; Fischer, Frida M.; Fischer, F M

Sexo Feminino

Endereço profissional Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública, Departamento de Saúde Ambiental.
Avenida Dr. Arnaldo, 715
Cerqueira Cesar
01246-904 - Sao Paulo, SP - Brasil
Telefone: (11) 30617116 Fax: (11) 30617755
URL da Homepage: www.fsp.usp.br