

MULHERES JOVENS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: A PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL¹²

Young Women Victims Of Moral Harassment At Work: The Perspective Of Organizational
Psychology

Heloisa Heckert³ 

Centro Universitário de Brusque – UNIFEBE⁴
Brusque, Santa Catarina, Brasil

Aline Jacinto⁵ 

Centro Universitário de Brusque – UNIFEBE
Brusque, Santa Catarina, Brasil

Resumo

Esta pesquisa exploratório-descritiva, de cunho qualitativo é um estudo de campo que possui como objetivo compreender o Assédio Moral no Trabalho instituído nas Organizações do Vale do Itajaí e o impacto do mesmo sobre jovens trabalhadoras. Utilizou-se o método denominado *snowball* para realização de entrevistas semiestruturadas com oito mulheres e análise de conteúdo baseada na técnica de Bardin. Percebe-se na amostra que atos praticados como isolamento, violência física e verbal são constantes o que ocasiona às vítimas consequências psicológicas, físicas bem como alterações comportamentais. O ciclo social incluindo familiares, amigos e ajuda psicológica tornou-se importante rede de apoio às trabalhadoras.

Palavras-chave: Assédio Moral no Trabalho. Saúde do Trabalhador. Psicologia Organizacional.

Abstract

This exploratory-descriptive research, with a qualitative nature, is a field study that aims to understand Moral Harassment in Institutional Work in Organizations from Vale do Itajaí (SC), and its impact on young women workers. It was used the snowball method for conducting semi-structured interviews with eight women and doing some content analysis

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

² Copyright© 2021, Heckert e Jacinto. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons, atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

³ heloheckert@gmail.com

⁴ Rua Alois Winter, nº 47, Nova Brasilia, Brusque – SC.

⁵ aline.jacinto@unifebe.edu.br

based on the Bardin technique. It is noticed, in the sample, that practiced acts as isolation, physical violence, and verbal violence are frequent, which causes psychological and physical threats to the victims, and it also affects behavioral changes. The social cycle, including family, friends, and psychological treatments, became an important support network for female workers.

Keywords: Moral Harassment at Work. Worker's health. Organizational psychology.

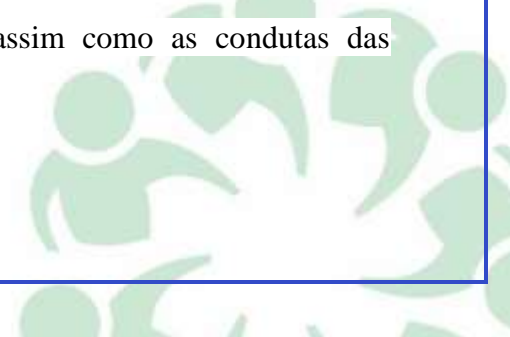
Introdução

O Assédio Moral no Trabalho (AMT), embora existente desde o surgimento do trabalho, é uma temática recente entre as pesquisas no Brasil. Os estudos sobre o assunto só se iniciaram nas últimas décadas, os quais passaram a alertar a sociedade da gravidade e consequências desse tipo de violência à saúde psicológica e física do trabalhador (Palácios & Rego, 2006).

Ainda, em âmbito nacional, a sistematização acadêmica sobre essa temática ocorreu mais tardiamente, por meio de pesquisas realizadas por Barreto entre os anos de 2000 e 2005, que conseqüentemente estimularam a divulgação do tema e novas investigações a respeito dessa forma de violência. Dessa forma, o tema passou a conquistar espaço na literatura especializada e na grande imprensa em geral (Albanes, Rodrigues, Pellegrini & Tolfo, 2017).

De acordo com Hirigoyen (2000), apenas no início da década de 1990 que o AMT tornou-se alvo de estudos na interface entre saúde e trabalho e seus resultados usados na criação de dispositivos legais. Evidencia-se que os estudos se multiplicam, principalmente, devido ao fato do problema ser identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, causando não apenas baixa produtividade, mas também o absenteísmo devido ao desgaste psicológico que provoca.

Neste sentido, a referida pesquisa tem como objetivo compreender o Assédio Moral no Trabalho instituído em Organizações do Vale do Itajaí e o impacto do mesmo sobre jovens trabalhadoras. Para contemplar os objetivos, realizou-se em estudo de campo uma pesquisa qualitativa do tipo exploratório-descritiva, sendo que a partir do método denominado *Snowball* os dados foram coletados por meio entrevista semiestruturada, com oito mulheres jovens vítimas de AMT. Através da técnica de análise baseada de Bardin, buscou-se caracterizar nas entrevistas o AMT sofrido pelas participantes, as consequências do AMT em suas vidas, as redes de apoio envolvidas nesse processo, assim como as condutas das organizações perante o AMT.



O estudo se justifica por contribuir para um maior conhecimento acerca de práticas de assédio moral nas organizações, principalmente às voltadas ao sexo feminino. A pesquisa é voltada a pessoas do sexo feminino pois devido as diferenças entre os sexos no mercado de trabalho provenientes de questões sociais, as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral, isto é, a violência baseada em gênero é uma manifestação de relações desiguais de poder entre mulheres e homens (Pellegrini, Nunes & Tolfo, 2017). Possui como recorte o público jovem pois há escassez de conteúdo voltado a essa faixa etária, principalmente no que diz respeito sobre os impactos dos danos causados à saúde física e mental quando sofridos no início da carreira profissional.

Para os participantes, os benefícios estão relacionados ao esclarecimento do que se trata o AMT, uma oportunidade de compartilhamento e acolhimento da dificuldade vivenciada e possível momento de reflexão. Foi sugerido que ambas procurassem atendimento psicoterapêutico na CESP (Clínica Escola em Serviços de Psicologia da UNIFEBE) para posterior elaboração da experiência.

A partir dos resultados da pesquisa acredita-se que a mesma contribuirá com a sociedade através de divulgação e conscientização por meio do avanço do conhecimento relacionado ao AMT e consequentemente no progresso da ciência, além de possibilitar a realização de ações voltadas à prevenção ao AMT, principalmente junto às organizações de trabalho.

O Fenômeno Assédio

Diante das repercussões pessoais e sociais causadas pelas diferentes formas do fenômeno denominado assédio, tem-se que este está ligado diretamente a um esforço repetitivo de desqualificação de um indivíduo por outro, podendo conduzir-se ou não ao assédio sexual. Torna-se possível dissertar então, sobre as suas duas denominações mais conhecidas: o Assédio Moral e o Assédio Sexual (Freitas, 2001).

Conforme aponta Freitas (2001), o assédio moral na maioria das vezes inicia-se através do abuso de poder (qualquer que seja a sua base de sustentação), segue por um abuso narcísico no qual a outra pessoa perde a autoestima e pode gerar o abuso sexual. O que pode começar como uma leve mentira, um ato de falta de respeito, torna-se uma fria manipulação por parte do indivíduo abusador, que tende a reproduzir o seu comportamento em todas as circunstâncias de sua vida: no local de trabalho, com o cônjuge, com os familiares, com amigos, etc.

Barreto e Heloani (2015) corroboram afirmando que o assédio moral relaciona-se a uma forma de terror que parte de um ato de intolerância, racismo ou discriminação e que posteriormente se transforma em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades e grande dose de sofrimento.

Soboll (2008) aponta quatro elementos essenciais na identificação do assédio moral interpessoal, sendo eles: 1) Ataques psicológicos (situações que causam desconforto psicológico); 2) Habitualidade (repetição e continuidade); 3) Intencionalidade (intenção de prejudicar, anular ou excluir); 4) Pessoalidade (o alvo das agressões é uma pessoa específica). Tolfo (2011) destaca também a frequência e a continuidade com que são manifestos os comportamentos do assediador como os principais critérios aceitos para configurar a ocorrência do fenômeno, isto é, as situações de vexame, ofensas, ameaças que se tornam repetitivas longitudinalmente.

No que se refere ao assédio sexual, é preciso ressaltar que tal prática constitui ação criminosa devidamente tipificada. No assédio sexual, o criminoso na maioria das vezes busca obter vantagens de natureza sexual, geralmente chantageando as vítimas. Nos casos de assédio sexual, a vítima sempre encontra-se em uma condição de subordinação com relação ao sujeito ativo, diferentemente do assédio moral onde o grau de subordinação não é um fator determinante para a constatação do assédio (Oliveira & Silva, 2012).

O Assédio Moral No Trabalho

As denúncias de assédio trazem à tona discussões sobre o comportamento ético nas organizações. Muitas estimulam competições não saudáveis e propiciam insegurança generalizada, ao se considerar que a manutenção das organizações e dos empregos implica a necessidade de os colaboradores serem competitivos, qualificados, flexíveis, criativos e polivalentes. Torna-se propícia, então, a ocorrência de práticas de violência no ambiente de trabalho e a própria naturalização desses comportamentos no sistema macroeconômico, tal como em nível meso e micro organizacional (Albanes et al., 2017).

Evidencia-se que na maior parte dos casos, o AMT fornece o direito à rescisão indireta e o colaborador obtém também a possibilidade de solicitar indenizações morais e/ou materiais. Porém dadas as circunstâncias a coleta de provas contra o assediador torna-se difícil. Por ser um ato na maioria das vezes verbal, sem que se possua uma prova concreta, essa coleta torna-se praticamente impossível, o que dificulta a punição adequada do assediador (Mendonça, Oliani & Souza, 2008).

O termo violência possui origem latina e refere-se ao constrangimento sobre uma pessoa e a levá-la a realizar algo contrário à sua vontade (Tolfo, 2011). Caracterizada como um fenômeno complexo e polissêmico, a violência pode incluir desde o uso da força e coação (seja verbal, física, política, econômica) até as situações de constrangimento físico ou moral. Diante desta perspectiva, portanto, ultrapassa-se a ideia de violência físico-explicita, ao se problematizar também as formas menos explícitas (ou sutis), psicológicas e, não menos perversas de violência, como é o caso do AMT (Albanes et al., 2017).

O assédio moral então, enquanto violência no trabalho é definido pela autora Hirigoyen (2011, p. 65) como:

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

Para Soboll (2008) o AMT é definido como uma situação extrema de agressividade no trabalho, sinalizada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada, considerado como uma violência perversa, engloba a desqualificação, o isolamento, a atribuição de tarefas de menor valor, a indução ao erro, o assédio sexual, a exclusão, as mudanças de horários e de atividades sem prévio aviso, abusos de poder, etc (Andrade & Assis, 2018).

Autores brasileiros como Barreto e Heloani (2015) afirmam que o assédio moral é um processo complexo e que se deve evitar utilizar conceitos simplistas, inaptos ou inadequados sobre o que é ou não é, em uma vã tentativa de contemplar todas as variáveis, geradas de uma constelação de danos morais que atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, impondo dor e violando direitos fundamentais.

Decorrente de um desvio no exercício do poder nas relações de trabalho, essa situação cria um ambiente hostil e desestabilizador. Nesse clima de medo, e no contexto de desemprego, o colaborador aceita mais passivamente as situações criadas e é menos reivindicativo. Em concordância com Cremasco, Eberle e Soboll e (2009), às práticas organizacionais ou gerenciais que empregam ameaças acabam por mobilizar o medo nos trabalhadores, que pode expressar-se de diferentes maneiras, como medo de ser humilhado, de não corresponder às exigências da empresa, de ser demitido, etc.

Hirigoyen (2002) identificou e agrupou quatro categorias de atitudes hostis que caracterizam o AMT, sendo estas: deterioração proposital das condições de trabalho do

assediado, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual. Conforme Tolfo (2011) o assédio moral em âmbito laboral é desencadeado por dois fatores principais: a recusa frente a diferenças, que pode se relacionar ao sexo, cor, etnia, deficiências, orientação sexual, etc., ou características que destacam o assediado, referente às competências, comprometimento no trabalho e visão crítica sobre o mesmo e o abuso de poder nas relações de trabalho.

Mulheres Vítimas De Assédio Moral No Trabalho

Cabe ressaltar que as formas de prática do assédio moral variam de acordo com o gênero. Sabe-se que a violência baseada em gênero é uma manifestação de relações desiguais de poder entre mulheres e homens. As relações de gênero de acordo com Andrade e Assis (2018) tornam-se importantes para a compreensão do AMT e torna-se preciso analisar as configurações desse tipo de violência para homens e mulheres, considerando suas consequências na vida pessoal e no trabalho.

Em geral, conforme aponta Nunes (2016) um número maior de pesquisas mostra que as mulheres são mais assediadas, ou que denunciam mais a violência. Já com os homens, utilizam-se práticas referentes ao isolamento e insultos à virilidade, enquanto para as mulheres, são menos explícitas, manifestadas através de intimidações, piadas rudes e ofensas sobre o físico e as vestimentas. No estudo de Corrêa e Carrieri (2007), os autores consideraram que as mulheres podem estar mais expostas ao fenômeno pois as organizações de trabalho são um terreno de domínio historicamente masculino.

Aproximadamente 52% das mulheres em todo o mundo já foram alvo de situações hostis (assédio moral) no ambiente laboral (Organização Internacional Do Trabalho, 2017). A pesquisa realizada por Leymann (1990 citado em Pellegrini *et al.*, 2017), na Suécia, apontou que os assediadores e as vítimas estão divididos entre os sexos. As mulheres são maioria dos agredidos (55%), os homens são agredidos na maioria dos casos por outros homens (76%). Os agressores das mulheres estão mais distribuídos: em 30% dos casos tanto homens quanto mulheres foram os agressores, outros 30% foram agredidas apenas por homens e 40% das mulheres foram agredidas por mulheres.

Conforme apontado anteriormente, há inúmeras evidências de que as mulheres não vivenciam a violência no trabalho da mesma forma que os homens, desta forma, deve haver diferenciações no enfrentamento do AMT segundo o gênero (Andrade & Assis, 2018).

Portanto, torna-se importante pensar em ações organizacionais de prevenção do AMT e de enfrentamento, voltadas tanto para o público feminino, quanto ao masculino.

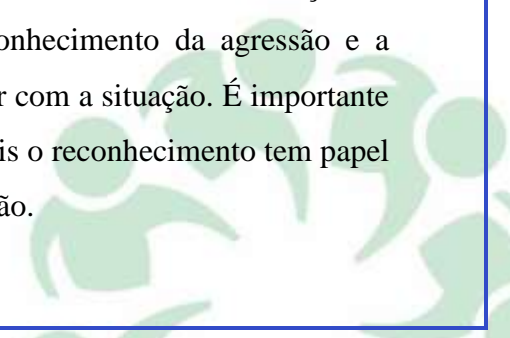
Prevenção Ao Assédio Moral No Trabalho

Constata-se que, embora as intervenções organizacionais de prevenção e combate ao AMT vêm aumentando no decorrer do tempo, ainda há organizações sem realizar qualquer ação efetiva para prevenir e combater esse fenômeno, onde os trabalhadores não têm um espaço de escuta ou de ação qualificada oferecido pela organização (Albanes *et al.*, 2017).

Com relação às intervenções incluindo trabalhadores vítimas de assédio moral, identificou-se escassez de publicações em periódicos e livros. Nesse sentido, ressalta-se a pesquisa de Tolfo e Oliveira (2015) que listaram possibilidades de intervenções organizacionais com base em menções na literatura. Cita-se como exemplo a elaboração do Diagnóstico Organizacional, que inclui ações como realizar pesquisas, discussões e avaliação com colaboradores, acompanhar o absenteísmo, as reclamações e as faltas por doença. Trabalhar com Prevenção, através da educação e treino com gerente e líderes, criar um código de conduta, de ética e incluir normas de conduta. Intervir por meio da criação de espaços de confiança onde o colaborador possa expressar suas queixas, além de aplicar medidas disciplinares aos agressores, proteger judicialmente a vítima e minimizar as consequências para a mesma.

Destaca-se ainda o trabalho de Glina e Soboll (2012) que também realizaram revisão de literatura a partir da qual identificaram diversos métodos utilizados em intervenção tanto com as vítimas como com os assediadores. É interessante ressaltar conforme os autores que os assediadores, assim como as vítimas, podem necessitar de reabilitação, desta forma, o assediador é treinado para usar empatia no desenvolvimento de estratégias menos destrutivas de gerenciamento interpessoal.

Segundo Cassitto, Fattorini, Gilioli, Rengo (2004), uma possibilidade de intervenção são os grupos de apoio formados por pessoas que sofreram AMT. Estes grupos permitem, que o indivíduo tenha mais clareza sobre a situação vivenciada e possa refletir sobre diferentes formas de enfrentamento através do compartilhamento das experiências, a conscientização de que o trabalhador não é o responsável pelo ocorrido, o reconhecimento da agressão e a modificação de comportamentos por parte das vítimas para lidar com a situação. É importante então que o problema da pessoa seja reconhecido por outros, pois o reconhecimento tem papel significativo para diminuir a negação da vítima diante da agressão.



Procedimentos Metodológicos

A abordagem de pesquisa adotada para este estudo é classificada como abordagem qualitativa, pois conforme Gil (2010) opera uma compreensão profunda de certos fenômenos sociais, visto que foca em fenômenos complexos e/ou únicos, isto é, os estudos qualitativos descrevem a complexidade de determinado problema e a interação de certas variáveis relacionadas.

Quanto ao tipo de pesquisa, utilizou-se a pesquisa exploratória-descritiva, que conforme Gil (2010) visa um acesso mais próximo com o problema investigado e oferece informações sobre determinada temática. Seu principal objetivo é o aprimoramento das ideias e o seu planejamento permite que se considere a variedade de aspectos identificados em relação ao fato estudado.

De acordo com o método de pesquisa utilizado, pode classificar-se como um estudo de campo, pois como aponta Gil (2010) a coleta de dados acontece no campo de pesquisa e o planejamento é flexível. Vale ressaltar que por ser realizada por um único pesquisador há risco de subjetivismo na análise e interpretação dos resultados, exigindo do pesquisador atenção e postura ética para com os dados coletados nesse processo.

Participantes

Participaram desta pesquisa oito mulheres jovens, sendo todas do sexo feminino. As mesmas foram identificadas com nomes fictícios com o intuito de preservar suas identidades: Ana, Beatriz, Gabriele, Isabele, Jordana, Lara, Samanta e Tais.

Foram estabelecidos como critérios de inclusão para a participação na pesquisa: trabalhadoras que sofrem ou sofreram em seus respectivos empregos com práticas provenientes de AMT. Delimitou-se ao sexo feminino, com faixa etária entre 18 e 25 anos sendo trabalhadoras do Vale do Itajaí - SC. Vale mencionar que a faixa etária foi assim delimitada por ser o período que comumente jovens vivenciam seus primeiros empregos, iniciando uma carreira profissional.



Procedimentos

Para respeitar os cuidados éticos exigidos nos procedimentos de pesquisa realizados com seres humanos, prescritos sob a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde-CNS (Brasil, 2012), esse estudo foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa do Centro Universitário de Brusque – UNIFEBE, obtendo aprovação por meio do parecer de número: 3.580.824. Após a aprovação do comitê de ética iniciou-se a busca para selecionar as participantes da pesquisa.

A primeira participante soube da pesquisa através do contato telefônico com uma das autoras deste artigo e aceitou participar. As demais foram identificadas por meio do método denominado *Snowball* que em suma, mostra-se como um processo de permanente coleta de informações, que utiliza das redes sociais dos entrevistados identificados para fornecer ao pesquisador um conjunto cada vez maior de contatos potenciais, isto é, as próprias participantes indicaram possíveis outras participantes para a pesquisa através do conhecimento que possuíam acerca das experiências com AMT das demais. O processo pode ser finalizado a partir do critério de ponto de saturação (Vinuto, 2014). O método possibilitou identificar oito pessoas que atendiam aos critérios de inclusão.

O convite para a participação na pesquisa foi realizado por telefone e as oito convidadas aceitaram participar da pesquisa. Posteriormente aos esclarecimentos dos objetivos da pesquisa, do caráter voluntário e do anonimato/sigilo das informações, as mulheres que participaram na pesquisa assinaram duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, sendo que uma via ficou com a pesquisadora e a outra com o participante.

Instrumentos

Para a realização da coleta de dados, optou-se por utilizar como instrumento a entrevista semiestruturada, que se caracteriza por possuir um foco principal definido sendo a partir dessa focalização que um roteiro é construído, com questões básicas e/ou principais e que podem ser complementadas por outras questões que surgem ao longo da entrevista, sem estarem condicionadas a algum tipo de padrão ou alternativas (Santos, Furtado, Lopes, & Zunino, 2014). O roteiro utilizado possuía 18 questões abertas que abordavam assuntos sobre a experiência de AMT vivenciada pelas participantes, o significado atribuído aos episódios, a consequência dos mesmos, a rede de apoio estabelecida e a posição das organizações diante o

AMT. As entrevistas realizadas com as vítimas foram gravadas e transcritas para posterior análise.

Análise

A análise dos dados realizada foi qualitativa, que de acordo com Santos *et al.* (2014) evidencia os diferentes pontos de vista dos participantes da pesquisa em relação ao fenômeno investigado, além de considerar os aspectos subjetivos e sociais relacionados. Pode-se encontrar diferentes categorias de análise do fenômeno do assédio moral. Desse modo, os dados coletados nas entrevistas foram analisados e discutidos embasados na análise de conteúdo de Bardin (2016), com o objetivo de descrever o conteúdo das mensagens e encontrar indicadores para formulação de um quadro explicativo.

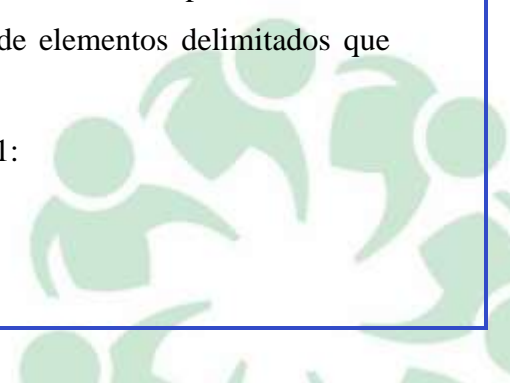
O método de análise de conteúdo de Bardin (2016) indica que a utilização da análise de conteúdo prevê três fases fundamentais: (1) a pré-análise (organização e definição do plano de análise), (2) a exploração do material (codificação, classificação e categorização dos dados coletados) e (3) o tratamento dos resultados (inferência e interpretação). Na etapa final (3) foram elaboradas categorias com os conteúdos com maior relevância de acordo com a temática abordada nesse estudo, buscando por similaridades, aproximações e diferenças. De acordo com a autora supracitada, as categorias de análise são facilitadoras pois permitem a interpretação dos resultados obtidos.

Após a elaboração das categorias embasadas nos dados coletados nas entrevistas, realizou-se a análise dos resultados, suas inferências e posteriores interpretações.

Resultados

Os resultados serão apresentados com base em categorias, subcategorias e elementos de análise criados a partir dos relatos de entrevistas com as vítimas participantes da pesquisa. Para a classificação de elementos de análise, as falas das participantes foram analisadas, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo os dados similares apresentados. Para as subcategorias foram estipuladas temáticas que envolvessem os dados apresentados nos elementos e por fim, as categorias as quais reúnem o grupo de elementos delimitados que abrangem o conteúdo exposto e analisado.

Os dados analisados estão expostos conforme o Quadro 1:



Quadro 1 - Categorias, subcategorias e elementos de análise.

Categoria	Sub categoria	Elementos de análise
Caracterização do AMT	Atos de AMT	Deterioração proposital das condições de trabalho
		Isolamento
		Atentado contra a dignidade
		Violência Verbal
		Violência Física
		Violência Sexual
	Direção do AMT	Descendente
		Horizontal
	Fatores Contribuintes para Ocorrência de AMT	Gênero Feminino
		Perfil do Agressor
		Cultura Organizacional
	Fatores contribuintes para a Continuidade de AMT	Necessidades Financeiras
Famíliares na Organização		
Consequências do AMT	Consequências Psicológicas	Ansiedade
		Raiva
		Medo
		Choro
		Estresse
	Consequências Físicas	Desgaste Físico
		LER
		Dor de Cabeça
		Problemas Gastrointestinais
	Alterações Comportamentais	Reprodução da violência com a família
	Rede de apoio	Suporte Social
Amizades		
Suporte Profissional		Psicoterapia

Nota: dados coletados nesta pesquisa de Assédio Moral no Trabalho (AMT) através de entrevistas com a amostra.

Evidencia-se que as categorias se baseiam no material coletado nas entrevistas realizadas para esta pesquisa e que posteriormente, as mesmas serão expostas e analisadas através das falas das participantes da amostra com paralela relação teórica.

Caracterização Dos Participantes Da Pesquisa

As oito pessoas participantes da pesquisa são do sexo feminino, com idades entre 18 e 24 anos, sendo a média de idade 22,25 anos. O tempo que as participantes permaneceram na Organização que sofreram assédio variou de 7 meses a 6 anos e 2 meses totalizando a média de 2,5 anos. Em relação a frequência que mantiveram expostas aos atos de AMT o tempo estimado variou de 1 mês a 3 anos com média de 1,3 anos. Das oito pessoas entrevistadas, uma relatou que atualmente ainda labora na Organização em que sofreu AMT.

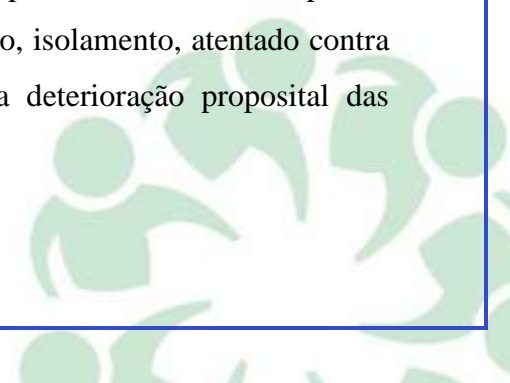
As entrevistadas residem e sofreram com AMT em Organizações localizadas em cidades do Vale do Itajaí no Estado de Santa Catarina, sendo essas: Brusque, Guabiruba e Nova Trento. Os locais de trabalho citados foram: loja de roupas, supermercado, indústria têxtil, salão de beleza, jornal e escritório administrativo. As funções ocupadas eram, respectivamente, caixa de loja e caixa de supermercado, embalador, auxiliar de expedição, recepcionistas, jornalista e auxiliar administrativa. Uma das participantes possui Ensino Médio completo e as demais cursando Ensino Superior, sendo que todas apresentaram entendimento sobre o conceito de AMT.

Caracterização do AMT

Essa categoria analisa os atos de assédio moral relatados pelas vítimas, a direção do AMT, fatores contribuintes para ocorrência do assédio moral e fatores contribuintes para a continuidade de assédio moral.

Atos de AMT

No que tange a subcategoria de atos de AMT, foi possível identificar aspectos relacionados à deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento, atentado contra a dignidade, violência verbal, física e sexual. Em relação a deterioração proposital das condições de trabalho Tais, comenta que:



Não tinha nem água para tomar, tinha que levar de casa ou passar sede (...). Eu era auxiliar administrativa e tinham várias coisas que não eram minhas funções e eu fazia. Além do banheiro ele queria que eu limpasse tudo sempre, um dia ele me pediu para varrer a escada pois estava tudo muito sujo.

Ana revela também: *“Ela não deixava eu fazer o horário de almoço, não deixava eu pegar folga, fazia eu ficar até mais tarde dentro da loja (...) ela dizia que se eu não ficasse ela teria que me colocar para rua”*.

Quanto ao isolamento, Beatriz comenta:

[...] eu fiquei em média de 40 a 50 dias em um outro setor, em uma sala completamente fechada e isolada e eu ficava minhas oito horas de trabalho lá, completamente sozinha. Era uma sala que não era adequada para o trabalho, mas que ele me colocou lá como forma de castigo, porque não tinha o mínimo de um ambiente agradável para se trabalhar, não tinha janela, não tinha ventilação.

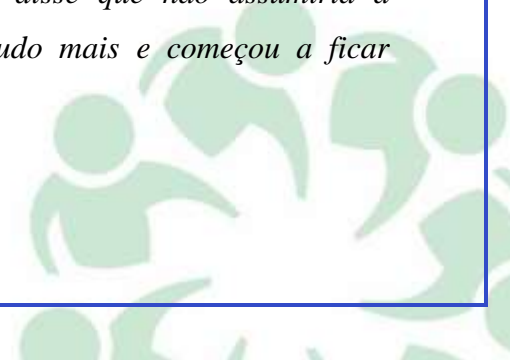
Observa-se na amostra ações por parte dos agressores como isolar o trabalhador do restante do grupo e ignorar a sua presença ainda, na fala de Beatriz percebe-se a deterioração proposital das condições de trabalho.

No que diz respeito a atentado contra a dignidade, encontra-se aspectos apontados pelas participantes, como Lara conta:

Ela falava mal das minhas roupas e até falou que meu cabelo parecia de uma velha sem eu estar falando com ela sobre esse assunto ou ter dado intimidade para ela comentar sobre [...]. Ela opinava até no meu namoro, mas eu não dava intimidade para ela falar disso. Eu me sentia muito ofendida, humilhada, rebaixada.

Relacionando-se a violência física constatam-se atitudes como ameaçar a vítima de violência física e agredir fisicamente. Jordana foi exposta a um episódio de agressão, *“eu levei um tapa dele nas minhas costas onde eu fiquei muito marcada e com o vinco da mão dele. Eu fui para o banheiro chorar, eu vi aquela marca nas minhas costas e fiquei desesperada”*. Samanta narra: *“o tapa na mão foi o que mais me marcou. Ele veio da sala dele para brigar, ele me pediu para anotar algo, mas bateu na minha mão, dizendo que era para soltar a caneta”*.

Evidencia-se violência verbal nas falas de Ana *“eu disse que não assumiria a responsabilidade pelos erros dela então ela me xingou e tudo mais e começou a ficar frequente”* e de Samanta:



Era tratada aos berros na frente de clientes e do resto da equipe, berros, muitos berros o tempo todo. Ele me diminuía, falava que eu não sabia fazer nada, que nunca fazia nada direito, que não era boa no que fazia, etc. Berros e mais berros, muitos berros mesmo.

Ou seja, nesse tipo de violência o assediador comunica-se aos gritos e ofende a vítima com palavras.

Quanto a violência sexual, Tais trouxe que *“ele sempre fazia comentários e brincadeiras sobre assuntos sexuais, mas eu só ignorava e continuava trabalhando”*. Isabele expõe que *“ele não conseguia entender e chegou o momento em que ele me agarrou por trás e me pressionou no guarda volume dos funcionários. Essa foi a situação mais extrema que eu passei lá dentro”* e Ana *“por ser mulher a gente era muita assediada, um menino colocou a mão em mim”*. Portanto, as participantes da pesquisa trouxeram relatos de diferentes tipos de violência: verbal, física e sexual.

Direção do AMT

Os agentes provocadores que emergiram na amostra desempenham, em sua maioria, papéis que envolvem poder, sendo representados pela liderança, colegas de trabalho. Dentre as oito participantes, sete relataram tratar-se do tipo descendente, ou seja, praticado por um superior hierárquico. Gabriele afirma *“Elas eram sócias na empresa, minhas chefes”*. Ainda, uma participante relatou assédio horizontal, Isabele que explica *“(…) trabalhava no caixa e ele era do açougue. E mesmo que era uma equipe os setores são fechados entre si, o meu setor não tinha nada a ver com o setor dele”*, isto é, a direcionalidade ocorre entre os pares e representa a tendência de grupos de nivelar os indivíduos e rejeitar diferenças.

Fatores Contribuintes para Ocorrência de Assédio Moral no Trabalho

As questões de sexo são importantes para a compreensão do AMT. Observa-se através dos dados coletados que a partir do ingresso da mulher no mercado de trabalho, vários aspectos da discriminação pela questão de gênero têm se manifestado. Isabele conta: *“analisando o comportamento machista, eu diria que ele fazia essas coisas com um pouco de vontade de se exibir por ser homem e de se auto impor, como o conquistador, o bonzão, aquele que pegava todo mundo”*.

Todas as participantes acreditam que foram vítimas de assédio também devido a fatores organizacionais, sendo estes implicados ao perfil dos agressores e a própria cultura organizacional. Constatou-se que as trabalhadoras não possuíam um espaço de escuta ou de ação oferecido pela organização. Jordana relata: *“Eu penso que por desestabilidade do seu próprio profissional que não tinha a capacidade de trabalhar com outras pessoas que fossem diferentes a ele”*. E Gabriele enfatiza: *“Eu acho que primeiro é uma falta de preparo, por ser líder ela acreditava que podia exigir isso porque outra pessoa se submetia a isso”*.

Entre as entrevistadas, cinco mencionaram sofrer assédio por parte de agressores homens, enquanto três mencionaram ser assediadas por mulheres. Duas das vítimas de assédio por parte de agressoras acreditam que o fato de sofrerem assédio não está relacionado ao sexo feminino, enquanto as outras seis declaram que foram submetidas a esses episódios por serem mulheres, conforme menciona Jordana *“Sim, pois a maioria de nós éramos mulheres e quase todas já haviam sofrido algum assédio desse nível por parte dele”*.

Outro fator relevante para a ocorrência de assédio moral é a cultura organizacional. Ana cita que *“Nós éramos bem subordinados da gerência, podíamos falar com eles, mas eles não ligavam, era muito da cultura organizacional”*. Isabele também fala:

Não apenas existia assédio moral, era um ambiente que a todo momento um queria puxar o tapete do outro, era um ambiente bem instável. Estou tremendo, não sei se é de frio ou de nervoso. Mas como eu disse, era um ambiente instável, a todo momento ocorria algo que desequilibrava, era assédio moral, sexual, traição.

Entrevistas realizadas com as vítimas revelaram que o fenômeno parece prevalecer em empresas nas quais a cultura organizacional permite ou até valoriza esse tipo de comportamento.

Fatores contribuintes para a Continuidade de Assédio Moral no Trabalho

As menções referentes aos motivos que levam as profissionais a se sujeitar às situações de assédio abordam, na fala de cinco entrevistadas, relatos diretamente relacionados à necessidade financeira por parte da vítima. Samanta revela que *“ganhava o suficiente para pagar a faculdade e se eu trocasse de emprego não teria como continuar a faculdade, então por motivos de força maior eu tive que continuar”*. Torna-se perceptível, que existem indivíduos que estão imobilizados pela situação financeira e que não têm, portanto, alternativa.

O outro motivo identificado por três trabalhadoras para continuidade no trabalho foi preocupação com os familiares que trabalhavam na mesma Organização. Beatriz expõe “*meu pai também trabalhava lá e ele falava para eu pensar no meu pai, porque as coisas que eu fazia iam refletir no emprego dele, que era um senhor, que não iria conseguir outro emprego, então ele usava isso para me ameaçar*”. Portanto, ao acreditar que ameaçaria o emprego do pai, se obrigava a permanecer na Organização.

Consequências Do Assédio Moral No Trabalho

Nessa categoria destaca-se a gravidade das consequências do fenômeno sobre o indivíduo. Constatou-se que as consequências do assédio atingem as vítimas uma vez que geram consequências sobre sua saúde física e saúde mental, bem como alterações comportamentais.

Consequências Psicológicas

É notório que existem consequências sociais geradas pelo fenômeno na vida das vítimas, pois com todo esse processo, o estado psicológico do colaborador exposto às agressões transforma-se. Torna-se uma pessoa fragilizada, isolada, irritada, sensível ou às vezes, agressiva. Neste sentido, Lara alega: “*Eu não converso mais abertamente com todo mundo, eu fico muito na minha, retraída e geralmente eu sou muito ansiosa, muito mesmo, isso me faz muito mal*”.

Identificou-se como elementos nessa subcategoria embasado nos relatos de sete das entrevistadas, que os danos psicológicos presentes decorrentes do AMT foram: ansiedade, raiva, medo, choro e estresse. Ana declara “*Eu tinha muita ansiedade, irritação, eu me desconcentrava muito fácil, ficava bastante irritada e estressada com outras pessoas que não tinham nada a ver*”, assim como Samanta:

Eu sentia ansiedade muito medo, até quando ele passava ou me ligava e geralmente eu chorava porque não dava para aguentar, mas chorava em outros lugares, no horário do almoço, indo embora, até já pedi para ir ao banheiro para chorar e depois voltei.

Percebe-se que as consequências psicológicas do AMT, podem acarretar sintomas que prejudicam o estado emocional da vítima, gerando elevado sofrimento.

Consequências Físicas

No que concerne à subcategoria de consequências físicas, quatro das participantes relataram desgaste físico, LER (Lesão por Esforço Repetitivo), dor de cabeça e problemas gastrointestinais. Gabriele diz que "*eu tinha dores de cabeça, dores nas costas, e tinha crises de ansiedade muito fortes*". Ana expõe que:

[...] eu trabalhava no caixa e acabei desenvolvendo um problema postural. Eu ficava com muita dor na coluna e eu pedi para ela colocar uma cadeira e ela disse que não, que não iria colocar. Daí eu comecei a ficar cada vez mais doente e tive que pegar atestado porque eu fiquei muito doente mesmo e não conseguia nem mais fazer tarefas rotineiras, como lavar o cabelo. Então eu tive que fazer Fisioterapia e coisas assim e quando eu voltei, a situação ficou bem pior, ela me colocava fazer serviços como subir e descer escadas com caixas de mercadorias pesadas, não deixava eu pegar as cadeiras para sentar atrás do caixa.

Desta maneira, compreende-se que apesar que as consequências na saúde do colaborador podem iniciar com sintomas psicológicos, mas com o tempo acarretar em sintomas físicos. Ou então, os sintomas físicos podem estar diretamente relacionados às péssimas condições de trabalho a que a vítima está exposta.

Alterações Comportamentais

Nesta subcategoria evidenciada por três das entrevistadas, evidencia-se o impacto das alterações comportamentais para a família das vítimas. Conforme o explana Isabele "*você se sente mal, a família se sente mal, pois não desequilibra apenas a pessoa, mas todos que estão ao redor*". A família, assim como a vítima, desconhece as razões do conflito existente e a vítima reproduz as mesmas condições do assédio moral existente no trabalho com o meio familiar. À vista disso, o convívio familiar se torna insuportável. Samanta diz que "*acabava discutindo com outras pessoas, tratava minha irmã ou pessoas próximas a mim da mesma forma que ele me tratava, sem paciência para explicar ou falar as coisas. Parecia que eu estava projetando*". Portanto, fica evidente que o AMT acarreta em consequências negativas não somente para a vítima, com sintomas psicológicos e físicos, mas também na sua relação com pessoas de seu convívio devido às alterações comportamentais.

Rede De Apoio

Essa categoria buscou a identificação da rede de apoio estabelecida pelas vítimas para acolhimento diante o assédio. Ambas relatam contar com colegas de trabalho, amigos e familiares que forneceram ajuda ou suporte no enfrentamento de tais dificuldades vivenciadas.

Suporte Social

Foi evidenciada nos discursos das oito entrevistadas, a importância das relações familiares e das relações de amizade nesta subcategoria. Gabriele declara que "*desabafava sobre com minha mãe e algumas amigas próximas*" assim como Lara "*enquanto estava lá conversava com minha família, namorado e amigas*". Percebe-se que a rede de apoio familiar e de amigos exerceu os seguintes papéis para estas trabalhadoras: local de esvaziamento e descompressão, espaço de distração, fonte de bem-estar, espaço para busca de ajuda emocional e concomitante revigoramento físico-psíquico.

Suporte Profissional

O adoecimento e o sofrimento psíquico, relacionados ao ambiente laboral, representam um grande desafio com o qual se defrontam os profissionais dedicados à saúde mental dos trabalhadores que buscam ajuda. Na pesquisa, quatro participantes procuraram por auxílio com profissionais da Psicologia. Beatriz inclusive conta "*fiz algumas sessões de terapia*". Tal dado corrobora com a pesquisa, pois, quatro vítimas relataram procurar auxílio de psicólogos e fazer psicoterapia decorrente do sofrimento ocasionado pelos episódios de assédio. Quanto ao suporte profissional, percebeu-se que este se deu em ambientes externos às organizações, o que corrobora para compreender que as mesmas não possuem qualquer prática voltada para a prevenção do AMT e sequer para o acolhimento das vítimas.

Discussões

Podem ser considerados atos de AMT, conforme verificados na presente pesquisa, desde deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento, atentado contra a dignidade, até violência verbal, física e sexual. De acordo com Hirigoyen (2002) deterioração

proposital das condições de trabalho são atitudes como: retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas, atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências, desconsiderar recomendações médicas e induzir ao erro. Quando ao atentado contra a dignidade, a mesma autora aponta práticas como utilizar insinuações desdenhosas, desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados, espalhar rumores a respeito da honra e boa fama, atribuir problemas de ordem psicológica, criticar acerca de sua vida particular e atribuir tarefas humilhantes.

O AMT pode chegar ao extremo, como a violência sexual, relatada por três participantes. Neste sentido, Hirigoyen (2002) destaca como violência sexual, condutas como assediar ou agredir sexualmente a vítima através de gestos ou propostas.

Torna-se importante refletir que na maioria dos casos o agressor é uma figura de poder dentro da organização, ou então um superior hierárquico da vítima. Portanto, refere-se à direcionalidade do AMT que se remete à orientação da violência presenciada (Oliveira & Tolfo, 2015). Os achados da pesquisa corroboram com a literatura, pois a maioria das participantes sofreram AMT descendente, ou seja, de um superior hierárquico.

Quanto aos fatores contribuintes para ocorrência de AMT, um estudo de revisão integrativa confirma as diferenças entre os sexos demonstrando que as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral. Para Barreto (2006), isso ocorre pois o mundo do trabalho historicamente foi organizado com distinções entre papéis de dominação masculinos e de submissão femininos. Na recusa às diferenças quanto a aspectos de gênero, a autora destaca que a identidade feminina é vinculada à maternidade, a atitudes amáveis, pacientes, estudiosas e dedicadas. Nesse sentido, esses valores e características apreendidos passam a ser usados para desqualificar as mulheres, o que gera relações hierárquicas assimétricas e abuso de poder.

Percebe-se então que as relações sociais estão associadas à divisão sexual do trabalho e perpetuam as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade (Andrade & Assis, 2018). As mulheres se dedicam para obter reconhecimento e valorização, mas para isso automaticamente precisam entrar no “mundo masculino” e agir de acordo com ele, focando em demonstrar capacidade de produção no mercado de trabalho (Barreto, 2006).

A autora Bradaschia (2007) relata que são raros os estudos que tratam do perfil do agressor. As poucas menções encontradas abordam elementos substancialmente diferentes: o assediador pode ser uma importante peça para a organização, pode ser ditador narcisista ou ainda uma pessoa subserviente à autoridade.

Ressalta-se que o assédio moral somente subsiste se os assediadores tiverem a aprovação, o suporte, ou pelo menos a permissão implícita de seus superiores para agirem dessa maneira. Em algumas organizações o AMT pode estar institucionalizado como parte da liderança e das práticas gerenciais e pode, inclusive, ser encarado como eficiente método para cumprimento das tarefas (Hoel & Salin, 2003).

Após a ocorrência de AMT, é importante refletir sobre fatores contribuintes para a continuidade do mesmo. De acordo com os relatos das participantes, ter familiares trabalhando na mesma empresa é um dos aspectos que levam a não denunciar o agressor. Outro fator apontado pelas participantes foi por motivos financeiros. Com isso, são assediados por um período maior do que os que podem desligar-se da empresa a qualquer momento (Martiningo Filho & Siqueira, 2008).

As práticas de AMT podem acarretar em consequências para a saúde das vítimas, como sintomas psicológicos, sintomas físicos e alterações de comportamento. Rodrigues (2009) discorre que as consequências abrangem não apenas aqueles que estão envolvidos diretamente na situação, mas também as próprias organizações, afetando, por exemplo, a imagem que funcionários, clientes e fornecedores possuem a seu respeito.

No que diz respeito às consequências psicológicas, as entrevistadas relataram isolamento, ansiedade, raiva, medo, choro e estresse. Para Ferreira (2004), o isolamento acompanha a vítima fora do ambiente de trabalho, não existindo mais convívio social com a família nem com os amigos. Essas consequências são apontadas nos estudos realizados por Avila (2008) que revelam que inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos, ao estresse pós-traumático.

Das consequências físicas, quatro participantes da pesquisa apontaram desgaste físico, LER (Lesão por Esforço Repetitivo), dor de cabeça e problemas gastrointestinais. Esses elementos estão de acordo com Lima Filho (2009) que afirma que observa nas vítimas, por meio dos inúmeros estudos médicos realizados, dores de cabeça, pescoço, estômago e costas, com uma diminuição considerável da concentração e um manifesto desinteresse pelo trabalho, com o surgimento e aprofundamento de sintomas como insônia e ansiedade.

Acerca das alterações comportamentais, três entrevistadas afirmaram ter apresentado alterações comportamentais para com suas famílias. Neste sentido, a violência vivida no trabalho ocasiona um mal-estar no trabalhador, que se reflete nas relações familiares. Não são raros os casos em que a impossibilidade de exteriorizar os sentimentos no local de trabalho,

faz com que o indivíduo exploda sobre pessoas mais próximas que são seus familiares (Rufino, 2006).

Para lidar com as consequências negativas em sua saúde e comportamento, advindos do AMT, torna-se importante que as vítimas possam contar com redes de apoio. Dessa forma, as redes de relações sociais permeiam toda a vida dos indivíduos e se transformam ao longo de seu ciclo vital. Estas relações fornecem possibilidades de apoio em momentos de crise ou mudança e podem criar oportunidades de desenvolvimento (Seibel, Falceto, Hollist, Springer, Fernandes & Koller, 2017).

Na referida pesquisa, todas as participantes afirmaram a importância do apoio de familiares e amigos para lidar com a situação vivenciada. De acordo com Campos (2016), o suporte social é compreendido como a fonte de relacionamento interpessoal que oportuniza sentimentos de proteção e apoio gerando a sensação de ser reconhecido, cuidado e aceito e uma base que gera condições para enfrentamento do estresse cotidiano ao receptor.

Em muitos casos o suporte social não é suficiente para enfrentar o sofrimento advindo do AMT. Quatro das entrevistadas informaram ter buscado tratamento psicoterápico com psicóloga(o). As intervenções psicológicas incluem práticas de prevenção, promoção e tratamento, em diversos contextos (Rissi, Monteiro, Cecconello, & Moraes, 2016).

Sabe-se que há diferenciações no enfrentamento do AMT segundo o gênero: as mulheres procuram mais ajuda, quer seja médica ou psicológica (Andrade & Assis, 2018). É de suma importância ressaltar que o profissional de psicologia pode auxiliar além do contexto clínico, através de intervenções diretamente voltadas às organizações visto que, o psicólogo é um profissional que dentre várias atribuições, tem o compromisso de enfrentar o assédio moral. Esta constatação encontra subsídios no Código de Ética Profissional do Psicólogo (Conselho Federal de Psicologia, 2005), quando refere, em seus princípios fundamentais I e II que, o psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos, e que trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

No mesmo sentido, ainda leva-se em conta o Manual de Atribuições do Psicólogo no Brasil (Conselho Federal de Psicologia, 1992), ao mencionar que o profissional da psicologia deverá pautar seu trabalho no respeito à dignidade e integridade do ser humano. Isto é, o psicólogo quando em trabalho conjunto com as empresas deve agir a fim de prevenir e combater o assédio moral. Hirigoyen (2011) destaca que a prevenção do AMT pode ocorrer

de diversas formas, deve englobar questões relacionadas à informação do fenômeno para os trabalhadores, criação de grupos de discussão e capacitação dos profissionais dos setores de recursos humanos, por exemplo.

Cabe refletir ainda, que o trabalho da Psicologia voltado ao AMT, não se limita ao atendimento individual ou em grupo no âmbito clínico. A Psicologia Organizacional e do Trabalho, pode contribuir com a prevenção do AMT com treinamentos e espaços para informação, assim como, com o acolhimento de colaboradores vítimas. Dentre as práticas possíveis do psicólogo organizacional na prevenção de AMT, Tolfo, Nunes e Fabro (2015) propõem: educar e capacitar gerentes, pessoas chave e líderes; educar e capacitar os funcionários; criar Código de conduta e Código de ética; promover práticas que estimulem o respeito, colaboração e integração entre os funcionários; conscientizar e disseminar informações sobre assédio; desenvolver comunicação interna, promover o diálogo grupos de debates e espaços de escuta.

Considerações Finais

Tendo em vista que esta pesquisa objetivou compreender o Assédio Moral no Trabalho (AMT) instituído nas Organizações do Vale do Itajaí e o impacto do mesmo sobre jovens trabalhadoras, conclui-se que o objetivo foi atingido pois as trabalhadoras participantes teceram considerações sobre conflito e violência que apontam para vivências conflituosas e agressivas experimentadas nas relações dentro das organizações. Através das entrevistas constatou-se que o assédio moral está presente em distintas organizações de trabalho e que os efeitos e consequências provenientes do AMT refletem sobre indivíduos, organizações e sociedade.

Ressalta-se a situação das mulheres inseridas no mercado de trabalho que, em sua maioria, estão mais expostas a condições laborais precarizadas e a episódios de assédio. Neste sentido, cabe refletir que o assediador geralmente possui um cargo de poder ou com uma posição hierárquica superior, posição ainda pouco ocupada por mulheres no Brasil. Portanto, as mulheres acabam por ocupar cargos onde geralmente são subordinadas ao gênero masculino, facilitando as práticas de AMT.

A comparação entre as categorias de análise do fenômeno do AMT permitiu a identificação de seus aspectos convergentes. Identificou-se práticas de assédio através da deterioração das condições de trabalho, isolamento, atentando contra dignidade das trabalhadoras e diferentes formas de violências explícitas. Ocorreu de forma vertical e

horizontal, através de fatores justificados por gênero, perfil dos agressores e da própria cultura organizacional. Ainda, constatou-se que as vítimas se sujeitaram ao assédio por necessidades financeiras e por possuírem familiares no mesmo ambiente laboral e que devido ao assédio que sofreram desenvolveram consequências físicas e psicológicas além de apontarem mudanças em seus comportamentos. O ciclo social como familiares e amigos e tratamento com profissionais de psicologia tornaram-se importante rede de apoio nesse momento.

Entende-se que é de extrema importância que psicólogos organizacionais e do trabalho atuem ativamente junto às organizações e à sociedade para prevenir e coibir práticas de Assédio Moral nas organizações. Deve-se educar os trabalhadores e líderes, inculcando normas de adequado comportamento social na organização além de estabelecer limites.

Destaca-se ainda, a importância de alertar a sociedade sobre a gravidade e o impacto das consequências desse tipo de violência à saúde psicológica e física dos trabalhadores, a identificação de elementos que favoreçam a compreensão sobre o assédio moral. Sua prevenção e combate representa, portanto, a adoção da perspectiva de que é possível contribuir positivamente para a mudança deste cenário.

Por fim, sugere-se a elaboração de pesquisas de cunho quantitativo junto às organizações do Vale do Itajaí com o objetivo de levantar as ações realizadas no combate ao AMT e também pesquisas que abordem a repercussão do assédio moral quando sofrido no primeiro emprego na carreira profissional das vítimas.



REFERÊNCIAS

- Albanes, P., Rodrigues, K. J. R., Pellegrini, P. G., & Tolfo, S. D. R. (2017). Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. *Revista de Psicologia*, 61-96. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/16095/16517>
- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 1-13. <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v43/2317-6369-rbso-43-e11.pdf>
- Avila, R. P. de (2008). *As consequências do Assédio moral no Ambiente de Trabalho* [Dissertação de Mestrado em Direito]. Universidade de Caxias do Sul, Rio Grande do Sul, RS, Brasil.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Barreto, M. M. S. (2006). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. EDUC.
- Barreto M., Heloani R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*. 544-561. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282015000300544&script=sci_abstract&tlng=pt
- Bradaschia, C. A. (2007). *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. [Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas]. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil.
- Brasil. Conselho Nacional de Saúde (CNS) (2012). Resolução 466/2012. Diretrizes e normas regulamentadoras sobre pesquisa envolvendo seres humanos. CNS. <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fconselho.saude.gov.br%2Fresolucoes%2F2012%2FReso466.pdf&ei=NpyxU7DrEKf9837884,d.cWc>
- Campos, E. P. (2016). *Quem cuida do cuidador? Uma proposta para profissionais de saúde*. Pontocom.
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R. & Rengo, C. (2004). Sensibili-zando sobre el acoso psicológico en el trabajo. *Organización Mundial de la Salud Programa de Salud Ocupacional y Ambiental*. 1-42. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42660/9243590529.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). (1992). Sobre a profissão: Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil. http://www.crprs.org.br/download/atr_prof_psicologo.pdf
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2005). Código de ética profissional do psicólogo. 1-20. http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo_etica.pdf

- Corrêa, A. M. H. & Carrieri, A. P. (2004) O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no poder judiciário. *Revista de Administração Pública*, 1065-1084. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6771>
- Eberle, A. D., Soboll, L. A. P., & Cremasco, M. V. F. (2009). *Compreensões sobre o assédio moral a partir da Psicodinâmica do Trabalho*. LTr.
- Ferreira, H. D B. (2004) *Assédio moral nas relações de trabalho*. Russell.
- Freitas, M. E. D. (2001). Assédio Moral E Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. *RAE - Revista de Administração de Empresas*. 8-19. <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>
- Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (5ª ed.). Atlas.
- Glina, D. M. R., & Soboll, L. A. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 269-283. <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a08v37n126.pdf>
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho, redefinindo o assédio moral*. Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M.F. (2011). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Bertrand Brasil.
- Hoel, H. & Salin, D. (2003) *Bullying and emotional abuse at work. International perspectives in research and practice*. Taylor and Francis.
- Lima Filho, F. D. C. (2009). *O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador*. LTr.
- Martiningo Filho, A., & Siqueira, M. V. S. (2008). Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *Revista de Administração de Empresas*. 11-34. <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>
- Mendonça, G. G. Souza, N. P. D. & Oliani, S. M. (2008). Assédio Moral: práticas coercitivas nas relações de trabalho. *Revista Eletrônica de Ciências Empresariais*. 01-09. <https://web.unifil.br/docs/empresarial/2/2>
- Nunes, T. S. (2016). *A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina*. [Tese Programa de Pós-Graduação em Administração], Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2017). *Assédio sexual no trabalho é tema de nova cartilha da OIT e do MPT*. http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_559573/lang--pt/index.htm
- Oliveira, A. C. D. & Silva, M. D. R. F.(2012). A Violência Silenciosa do Assédio. *Conselho nacional de Pesquisa e pós graduação em Direito*. 1-16. <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=dc20d1211f3e7a99>

- Palácios, M. & Rego, S. (2006). Bullying: mais uma epidemia invisível? *Revista Brasileira De Educação Médica*. 1-3. <http://www.scielo.br/pdf/rbem/v30n1/v30n1a01.pdf>
- Pellegrini, P. G., Tolfo, S. R. D. & Nunes, T. S. (2017). Assédio Moral contra Servidoras Públicas. *Revista da UNIFEBE*. 183-198. <http://periodicos.unifebe.edu.br/index.php/revistaeletronicadaunifebe/article/view/63>
- Rissi, V., Monteiro, J. K., Ceconello, W. W. & Moraes, E. G. D. (2016). Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. *Temas Psicologia*, 339-352. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2016.1-23>
- Rodrigues, M. (2009). Categorias de Assédio Moral no Ambiente Organizacional: uma proposta de análise. *EnANPAD*. 01-11. http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/45/GPR1589
- Rufino, R. C. P. (2006). *Assédio moral no âmbito da empresa*. LTr.
- Santos A. S., Furtado, C. M., Lopes, C. A. & Zunino, L. M., W. (2014). *Manual de Orientações Metodológicas*. Centro Universitário de Brusque - Unifebe.
- Seibel, B. L., Falceto, O. G., Hollist, C. S., Springer, Fernandes, C. L. C. & Koller, S. H. (2017). Rede de apoio social e funcionamento familiar: estudo longitudinal sobre famílias em vulnerabilidade social. *Pensando famílias*. 120-136. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100010
- Soboll, L. A. (2008). *Assédio moral/organizacional: uma análise da orga-nização do trabalho*. Casa do Psicólogo.
- Tolfo, S. R. (2011). *O assédio moral como expressão da violência no trabalho*. Casa do Psicólogo.
- Tolfo, S. R., & Oliveira, R. T. (2015). *Assédio Moral no Trabalho: características e intervenções*. Lagoa Editora.
- Tolfo, S. R.; Nunes, T. S. & Fabro, A. C. (2015). *Assédio Moral do Trabalho: identificando possibilidades de intervenção*. Lagoa Editora.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*. 203-220. <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144>

Contribuição das autoras-	
Autora 1: Acadêmica Pesquisadora do curso de Psicologia.	Administração do Projeto. Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão e Edição, Investigação, Metodologia.
Autora 2: Professora Orientadora	Administração do Projeto. Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão e Edição, Investigação, Metodologia, Supervisão.