



“Words do bring me down”:
Estudos de caso de assédio moral

Carla Cristina Storino

Orientador de Dissertação:
Artur Miguel Trigo Cândido da Silva Jesus

Professor de Seminário de Dissertação:
Artur Miguel Trigo Cândido da Silva Jesus

Dissertação de Mestrado realizada
sob a orientação de Prof. Dr. Artur
Miguel Trigo Cândido da Silva Jesus
apresentada no Ispa – Instituto
Universitário para obtenção de grau
de Mestre na especialidade de
Psicologia Clínica

Índice	Pág.
1. Introdução	01
2. Revisão da literatura	03
2.1. Origens e natureza do trabalho	03
2.2. Saúde laboral e trabalho	05
2.3. Assédio moral	07
2.4. Dimensão do problema	12
3. Estudo 1 Desenvolvimento do instrumento	14
3.1. Objetivos	14
3.1.1. Objetivo Geral	14
3.1.2. Objetivos específicos	14
3.2. Método	14
3.2.1. Plano	14
3.2.2. Participantes	14
3.2.3. Critérios	15
3.2.4. Procedimento	15
3.2.5. Instrumento	15
3.3. Resultados	16
3.4. Discussão	18
4. Estudo 2 Vivências do assédio moral	24
4.1. Objetivos	24
4.1.1. Objetivo geral	24
4.1.2. Objetivos específicos	24
4.2. Método	24
4.2.1. Plano	24
4.2.2. Participantes	24
4.2.3. Critérios	24
4.2.4. Procedimento	25
4.2.5. Instrumento	25
4.3. Resultados	26
4.4. Discussão	32
5. Conclusão	40
6. Limitações do estudo e trabalhos futuros	43

Bibliografia	44
Anexos	47
A.1 Consentimento informado Margarida	48
A.2 Consentimento informado Amália	51
A.3 Consentimento informado Frida	54
A.4 Consentimento informado Maria	57
A.5 Consentimento informado Lou	60
A.6 Consentimento informado Emma e auto-questionário	63
A.7 Consentimento informado Amanda e auto-questionário	67
A.8 Consentimento informado Jorge e auto-questionário	71
A.9 Consentimento informado Caio e auto-questionário	75
A.10 Guião de entrevista antes do grupo focal	79
A.11 Guião de entrevista após do grupo focal	81
A.12 Transcrição do grupo focal	83
A.13 Transcrição da entrevista de Emma	104
A.14 Transcrição da entrevista de Amanda	122
A.15 Transcrição da entrevista de Jorge	139
A.16 Transcrição da entrevista de Caio	153
A.17 Enquadramento histórico sobre saúde	166

Resumo

Âmbito: Os contextos sociolaborais colocam desafios importantes aos trabalhadores. A par dessas exigências técnicas, existem pressões psicossociais geradoras de conflito que estimulam mecanismos de auto regulação, que tendem a provocar respostas de desajustamento e *burnout*. **Objetivo:** O primeiro estudo, preparatório, desenvolve uma entrevista semiestruturada para caracterizar as experiências e vivências pessoais de conflito sociolaboral. O segundo estudo, constitui o tema central e analisa as vivências no ambiente laboral de trabalhadores que viveram episódios com contorno de assédio moral. Com base nestas experiências, nos deteremos sobre os processos de ajustamento emocional face à pressão laboral. **Plano:** O primeiro estudo baseia-se num grupo focal, com cinco participantes que exercem a sua atividade profissional em recursos humanos ou em assistência social. O segundo estudo é desenvolvido, apoiado em quatro estudos de caso, sendo dois pares de participantes (uma mulher e um homem em cada par), um com bom ajustamento e outro com dificuldades emocionais associadas ao contexto laboral. **Instrumentos:** O primeiro estudo baseia-se numa entrevista semi-estruturada que serviu de base à discussão sobre o guião a desenvolver para recolher as histórias de conflito laboral. No segundo estudo, com base no guião previamente preparado, realizamos entrevistas semiestruturadas e desenvolveu uma grelha para análise das entrevistas. **Procedimento:** A partir da rede pessoal e profissional de contatos foram selecionados os participantes de ambos os estudos. No primeiro estudo, o grupo focal aconteceu *online* e, no segundo estudo, as entrevistas decorreram *online* e presencialmente. **Resultados:** A partir das entrevistas orientadas pelo guião de entrevista elaborado no primeiro estudo, os dados obtidos foram examinados e classificados numa grelha de análise por categorias vinculadas à história de vida, ao sofrimento emocional e às estratégias de enfrentamento. **Conclusão:** Segundo as duas abordagens propostas iniciais, verificamos que o cenário produtivo tem estimulado os trabalhadores a um comportamento competitivo, estabelecendo uma linha tênue com as situações de assédio moral. Contudo, a adoção de estratégias pelas vítimas tem-se mostrado relevante no seu reajustamento emocional.

Palavras-chave Assédio moral, ajustamento emocional, estudo de caso e ambiente sociolaboral.

Abstract

Scope: Socio-labor contexts present significant challenges to workers. Alongside these technical demands, there are psychosocial pressures that generate conflict, stimulating self-regulation mechanisms that tend to provoke maladjustment and burnout responses.

Objective: The first, preparatory study develops a semi-structured interview to characterize personal experiences and lived experiences of socio-labor conflict. The second study, which constitutes the central theme, analyzes the experiences in the work environment of workers who have lived through episodes involving moral harassment.

Based on these experiences, we will focus on the processes of emotional adjustment in the face of work pressure. **Plan:** The first study is based on a focus group with five participants who work in human resources or social assistance. The second study is

developed based on four case studies, with two pairs of participants (a woman and a man in each pair), one with good adjustment and the other with emotional difficulties associated with the work context. **Instruments:** The first study has consisted of a focus group to collect questions about labor conflicts to be used in the second study.

Procedure: Based on the personal and professional network of contacts, participants for both studies will be selected. In the first study, the focus group is carried out (in person) online and in the second study the interviews take place online or in person.

Results: Based on the interviews guided by the interview script developed in the first study, the data obtained were examined and classified in an analysis grid by categories linked to life history, emotional suffering, and coping strategies.

Conclusion: According to the two initial approaches proposed, we have observed that the production environment has encouraged workers to adopt competitive behavior, establishing a fine line with situations of workplace harassment. However, the adoption of strategies by victims has proven relevant in their emotional readjustment.

Keywords: Moral harassment, Emotional adjustment, case study, and socio-labor environment

Agradecimentos

A conclusão deste trabalho endossa a idéia de que o interesse pelo conhecimento não tem idade, é guiado, apenas, pelo desejo de saber. Um ponto de vista que foi transmitido por meus pais, além da Psicanálise, e que foi enriquecido pelo convívio acadêmico com os colegas da minha turma do mestrado em Psicologia Clínica.

A elaboração de uma dissertação de mestrado, embora seja escrita pela investigadora principal, conta sempre com a colaboração de muitos parceiros. Nesse sentido, gostaria de agradecer imensamente às amigas e colegas de trabalho, Débora, Edna, Flávia, Paula e Rose que se dispuseram a pensar o guião de entrevista, conjugando a importância da obtenção de dados e a empatia por quem vivenciou momentos de sofrimento.

Gostaria de agradecer a inestimável contribuição dos quatro entrevistados que depositaram sua confiança na investigadora, tendo revelado episódios tão marcantes negativamente para compor esse trabalho.

Por fim, dirijo-me ao meu orientador, que com seu olhar diligente conseguiu escrutinar pontos a serem mais desenvolvidos, falhas na escrita, apresentando alternativas e contribuições, um aporte construído a partir da sua experiência neste ofício. Obrigada, professor Miguel.

1. Introdução

Desde o impacto da Revolução Industrial, o mundo vem sofrendo mudanças nas relações laborais. Embora o marco desse período se centre nas transformações tecnológicas com novas formas de produção, foi na vida dos indivíduos que os seus reflexos foram sentidos, perpassando pela área social, política e econômica. Na visão de Heloani (2004), o processo de globalização tem exigido uma contínua adaptação dos indivíduos às recentes tecnologias, acompanhada de uma retração das garantias laborais. A retirada desses direitos tem gerado um cenário de insegurança ao trabalhador, aliada à exigência do cumprimento das metas estabelecidas pela instituição para assegurar o seu emprego. Neste contexto, a competitividade entre os colegas e as relações com as chefias podem resultar em situações de tensão e abuso de poder (Heloani, 2004).

Se por um lado, é requisitado ao trabalhador a sua integração numa equipa de trabalho para uma ação conjunta, por outro lado, verifica-se uma postura competitiva para obter e manter o seu próprio emprego. Um antagonismo que se ergue diante do trabalhador. Dejours (2001) vislumbra a sobrevivência dos indivíduos no mercado, através da superação de si mesmo, o que impulsiona um comportamento mais competitivo no meio laboral e, conseqüentemente, um individualismo cada vez mais fortalecido. Segundo o autor, esse tipo de comportamento competitivo, indiferente aos valores éticos, demarca uma linha muito tênue com as situações de assédio moral. O assédio moral é considerado um comportamento intencional e constante com o propósito de desestabilizar e prejudicar a vítima no seu ambiente de trabalho.

Os dados levantados pela *International Labour Organization* (ILO), ligada às Nações Unidas (2022), indicam que quase $\frac{1}{4}$ dos trabalhadores no mundo, incluindo homens e mulheres, foram vítimas de algum tipo de violência ao longo de sua vida profissional. Esses dados em Portugal sofrem uma ligeira diminuição, representando 16,5% dos trabalhadores, onde a violência atinge mais as mulheres, mas com uma pequena diferença em relação aos homens.

Ao fazer o levantamento bibliográfico, pudemos verificar que a maioria dos artigos estão voltados à investigação quantitativa. Essa constatação nos impulsionou a adotar o método qualitativo como abordagem de pesquisa, optando por realizar entrevistas com pessoas vítimas de assédio moral, em seus respectivos trabalhos, analisando os seus relatos e quais foram as suas estratégias de enfrentamento, analisando quais os fatores que auxiliaram a superar esse período. Neste sentido, nos remetemos a Creswell (2018, p. 70) para justificar essa nossa opção. O autor assinala que a escolha de uma abordagem

metodológica reflete o traço individual do investigador e privilegiar a escuta de uma narrativa pessoal é uma prática que nos apraz bastante, por conjugar com o nosso exercício profissional precedente.

Assim, esta investigação qualitativa tem como contexto definido a precarização dos ambientes laborais, tendo-se optado por pautar a análise do conteúdo obtido através das entrevistas, em duas abordagens. Uma consiste numa perspectiva psicológica, que analisa os traços de personalidade no episódio de assédio e a outra tem uma perspectiva do conflito que nos ajudará a entender as dinâmicas de poder que resultam em assédio moral. E por que optamos por isso? Acreditamos que a investigação qualitativa pode fornecer uma visão mais ampla do fenômeno, levantando os aspectos que dizem respeito à personalidade e a sua singularidade no enfrentamento das situações de tensão num determinado contexto social.

A partir da escuta das vivências de cada indivíduo com o assédio moral teremos acesso a informações detalhadas. Optamos, pois, pelo estudo de caso enquanto *design* da investigação, com uma abordagem exploratória, transversal, indutiva e comparativa entre os relatos obtidos nas entrevistas. Esse trabalho busca saber como cada indivíduo entrevistado, que vivenciou um episódio de assédio moral no trabalho, enfrentou essa situação e de que maneira eles realizaram esse enfrentamento. Embora o estudo de caso representa algo bastante singular, ele nos fornece a possibilidade de elucidar e entender as circunstâncias e os pormenores do contexto no qual nos debruçamos.

2. Revisão da literatura

2.1. Origens e natureza do trabalho

O termo trabalho, com certa frequência, nos leva a associar às cenas mais caricatas do cinema. O ator Charles Chaplin nos estimula a gargalhadas diante do trabalho frenético e incessante no filme *Tempos Modernos*. Uma obra atemporal que, de maneira jocosa, sinaliza o trabalho como um transtorno, assemelhando-se a um castigo exercido ao trabalhador.

Na visão do filósofo Ventura (2025), as palavras têm raízes profundas, que mesmo sofrendo uma adaptação ao longo do tempo, conservam algo da sua raiz originária, conforme a introdução de "*Inventario - Il linguaggio della manifattura*", um elenco de 500 termos relacionados ao sistema produtivo italiano. “As palavras são instrumentos de trabalho tanto quanto as mãos que moldam, que soldam, que tecem e que montam” (tradução livre).

Através de uma revisão bibliográfica, verificamos diferentes origens da palavra trabalho. Para Daniele (2014), a etimologia da palavra trabalho apresenta uma origem sânscrita *labh-* que significa literalmente agarrar, mas na forma figurada significa orientar a vontade, obter. Em grego antigo, esse mesmo sentido é expresso através do verbo *λαμβάνω* (*lambano*). Essa raiz também provém do latim *labor*, cujo sentido é cansaço e o verbo latim *labi*, que representa escorregar, cair. Um verbo que expressava o movimento de alguém que caía por terra que se movia, demonstrando cansaço por algum trabalho executado. A referência apontava para o trabalho realizado por escravos no Império Romano, indicando humilhação e punição, mas também se estende ao período da Idade Média.

Para Bazin (2014), além da menção a essa referência supracitada, ele indica o percurso sombrio da palavra trabalho, que remonta o uso por ferreiros de um instrumento, em latim *tripalium*, que espelha a junção dos termos *tri*, que significa “três” e *palum*, que quer dizer “madeira”, uma ferramenta de tripé de imobilização de animais na Roma Antiga. Entretanto, esse instrumento tornou-se um método de tortura utilizado na Europa. Com base no latim, a sua transformação para o francês passou a *travailler*, indicando sentir dor, sofrer. Posteriormente, o termo mudou, designando realizar uma atividade árdua, difícil. Em francês, esse instrumento ainda hoje é designado por “*travail*”. Essa ferramenta era

utilizada com os escravos que refutavam as ordens dadas ou tentavam fugir, mas foi também utilizada em contextos de castigo e de tortura. Assim sendo, originalmente, o trabalho representava estar submetido a tortura.

Mas não se pode simplesmente constatar que as raízes da palavra trabalho apontam para uma concepção punitiva, porque a palavra denota também uma realização e produção de alguma tarefa. Essa polissemia revelada pelas trajetórias linguísticas, na qual repousa a palavra trabalho, assume um sentido de penalidade, castigo, mas também representa desempenho pessoal. Nas palavras de Bazin (2014), essa herança linguística admite duas vias, a concretização e a alienação. A concretização aponta para a finalização de uma tarefa, entretanto, o trabalho que é executado sob a ameaça de um controle e vigilância de um poder exercido sobre o trabalhador, constitui uma alienação. Além disso, a alienação implica também um sofrimento. Em outras palavras, ao trabalhador é imposto a execução de uma tarefa. No filme *Tempos Modernos*, o empregado perde a sua capacidade de arbítrio sobre a atividade, não consegue controlar a execução das tarefas e são estas que se sobrepõem a ele.

Essa noção do trabalho como uma penalidade, encontra-se nas escrituras sagradas. Na Bíblia (Ge.3:19), está assinalado que “o homem ganhará o pão com o suor da sua testa”. Nessa passagem, o trabalho representa uma redenção, sendo imposto ao homem um sofrimento para que possa sobreviver e se redimir da sua desobediência divina. Essa ideia de redenção, também foi usada pelo partido nacional-socialista alemão em 1933. O partido se apropriou de uma frase cunhada pela República de Weimar em 1928, o trabalho liberta, para enaltecer programas que reduzissem o desemprego, tornando-se uma estratégia falaciosa de que o trabalho salvaria as vítimas de serem executadas (Leite, 2020).

Como vimos, a etimologia pode nos amparar no conhecimento acerca da origem das palavras, no caso da palavra trabalho, com derivações em diferentes línguas, sânscrito, antigo idioma indiano, latim e francês, conforme verificamos, bem como as modificações sofridas na sua evolução histórica. Mas haveria alguma influência da etimologia da palavra trabalho na execução das atividades laborais? A palavra poderia habitar novas formas de tortura? Todavia, não podemos negar que a noção de trabalho está assentada em seus pilares etimológicos que podem nos auxiliar na análise sobre as práticas laborais desempenhadas nos nossos dias.

2.2. Saúde laboral e trabalho

Na constituição portuguesa, o trabalho é considerado uma garantia. Todo cidadão tem direito ao trabalho com igualdade de oportunidade, salários compatíveis com as funções exercidas, assegurando também a saúde dos trabalhadores frente aos possíveis riscos de cada profissão. É o trabalho que confere ao indivíduo a inserção na sociedade enquanto um sujeito que exerce uma atividade produtiva, promovendo uma convergência entre os conceitos de trabalho e cidadania. Entretanto, se o trabalho torna o indivíduo digno e útil socialmente, ele também pode aparelhar alguns transtornos laborais. Ao longo dos anos, estudos atestam a aproximação entre os contextos laborais e a saúde do trabalhador.

O conceito de saúde é entendido numa visão mais ampla do que a ausência de doenças, da mesma forma que a saúde laboral também é entendida mais além do que a mera ausência de acidentes de trabalho. A saúde laboral ou saúde ocupacional consiste numa área de conhecimento que busca perceber a relação entre trabalho e saúde/doença. Nesse sentido, a articulação de diferentes saberes e profissionais torna-se fundamental para uma atuação mais precisa para descortinar os aspectos a serem resolvidos.

Segundo McLellan (2017), a relação entre a saúde do trabalhador e o contexto laboral tem sido documentada desde tempos remotos pelos autores do Papiro cirúrgico Edwin Smith (1600 a.C.) e Hipócrates (em torno de 400 a.C.). Entretanto, é em 1633 que Bernardino Ramazzini publica um estudo com apontamentos clínicos e os riscos correspondentes às diferentes profissões, relacionado a saúde/doença e o trabalho. Por esse feito, tem sido considerado o pai da Medicina do Trabalho.

Nessa mesma direção, podemos observar que existem formas de produção que geram adoecimentos específicos num determinado contexto histórico. No período da Revolução Industrial, a Inglaterra submeteu os trabalhadores a condições precárias de trabalho e, para que não houvesse prejuízo à produção mesmo com prolongadas horas de trabalho, um médico permanecia no ambiente da fábrica para possibilitar uma célere recuperação do trabalhador, caso fosse detectado alguma enfermidade (Moura & Azevedo, 2021). Nesse período, a demanda por mão de obra para manter o processo de industrialização era constante e sem qualquer requisito etário, o que resultou numa competitividade para executar um trabalho em regime que beirava a escravidão. Diante desse cenário, alguns movimentos reivindicatórios e trabalhistas começaram a surgir por

melhores condições de trabalho.

Algumas profissões podem ocasionar doenças em virtude das condições específicas que a atividade laboral é desempenhada, expondo o trabalhador a fatores de risco, sejam musculares, respiratórios, auditivo ou distúrbios mentais, frequente em operadores de telemarketing e bancários como aponta Araújo (2020). O autor considera os distúrbios mentais, a patologia mais difícil de ser relacionada com o trabalho, pois apresenta uma variedade de fatores com as quais têm relação (Araújo,2020).

Entretanto, as condições de trabalho também podem ocasionar outras situações que causam impacto nas atividades laborais. O presenteísmo e o absenteísmo enquadram-se nesse contexto. O primeiro consiste na diminuição da atividade produtiva do trabalhador, apesar da sua permanência no local de trabalho. Assim, a presença no ambiente de trabalho não significa que haja a realização da atitude laboral. Dessa forma, o indivíduo está presente, porém não executa suas tarefas de maneira produtiva e, muitas vezes, mantém-se na função como forma de assegurar a subsistência da família, mesmo padecendo por estar no local. Alguns elementos podem favorecer esse cenário, como por exemplo, o aumento do desemprego. Por outro lado, o absenteísmo é a ausência ao trabalho por fatores circunstanciais ou propositais, situação que pode causar uma sobrecarga aos colegas pelas tarefas não desenvolvidas pelo trabalhador e, conseqüentemente, uma insatisfação por parte deles.

Desde 1946, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que consiste numa agência da Organização das Nações Unidas (ONU) se ocupa de assegurar o trabalho digno, seguro e com equidade aos indivíduos. Segundo o site da instituição, as queixas relacionadas ao trabalho são queixas musculoesqueléticas, *stress*, doenças ocupacionais (problema respiratório causado pela poeira, problema de pele, perda de audição e envenenamento químico) e 2.93 milhões de trabalhadores morrem a cada ano como resultado dos fatores relativos ao trabalho. Além desse dado, a OIT aponta que 395 milhões de trabalhadores em todo o mundo sofrem um acidente de trabalho a cada ano. Em Portugal, a Direção – Geral da Saúde (DGS) promove o Programa Nacional de Saúde Ocupacional que tem quatro pilares: a segurança e saúde sob o aspecto físico do trabalho, a segurança, saúde e bem-estar sob o aspecto psicossocial do trabalho, a saúde pessoal no trabalho e a implicação da empresa na saúde dos trabalhadores, suas famílias e demais membros da comunidade. Nesse sentido, o ambiente de trabalho assume um caráter essencial para o incremento de atividades ligadas à saúde, promovendo ações laborais e estilos de vida saudáveis.

2.3. Assédio moral

Diferentes áreas do conhecimento têm pesquisado esse fenômeno, o que denota a interdisciplinaridade do tema na busca para uma maior elucidação sobre as suas peculiaridades nas organizações, bem como os seus efeitos para a saúde do trabalhador. Essa diversidade possibilita-nos analisar o tema sob duas concepções, uma visão macroeconômica que entende o indivíduo como um sujeito responsável pelas relações no seu ambiente social e outra voltada ao aspecto individual no âmbito psicopatológico.

Segundo Heloani (2004), o fenômeno do assédio moral é algo muito antigo que tem se apresentado de diferentes formas ao longo dos anos. Os episódios de humilhação dirigidos aos negros e indígenas pelos colonizadores foram a representação desse fenômeno. Conforme Leymann (1990) os primeiros registros deste tipo de violência no local de trabalho aconteceram nos anos 90, o que desencadeou um maior interesse pelo assunto.

A publicação de Leymann, em 1989, apresenta o termo *mobbing* em que estabelece uma distinção entre a violência psicológica dirigida aos adolescentes e crianças que acontece na escola, *bullying*, e a esse tipo de violência dirigida aos adultos, *mobbing*. (Leymann, 1996b, p. 167). A partir da obra de Adams e Crawford: *Bullying at work: how to confront and overcome it* (1992, p. 3), publicada no Reino Unido, *bullying* começa a ser definido por "críticas persistentes e abusos pessoais, em público ou em privado, que humilham e inferiorizam a pessoa que é o alvo destes gestos".

No prefácio da publicação *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Zapf e Leymann (1996), argumentam sobre o uso da terminologia, apontando que alguns autores adotaram o nome *mobbing* como Leymann recomendou, enquanto outros adotam o nome *bullying*. Todavia, a relevância diz respeito ao sentido e não ao termo a ser utilizado.

Em 1998, o livro de Marie-France Hirigoyen, *Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, relata a história de vida dos pacientes e nomeia o sofrimento deles como assédio moral. A publicação teve uma enorme repercussão culminando na publicação da lei que criminaliza esse tipo de violência. Embora o conceito tenha assumido diferentes nomes em seus países respectivos, Einarsen et al. (2003) afirmam que a nomenclatura usada diz respeito ao aspecto cultural mais do que o conceitual, pois indicam o mesmo fenômeno. Diante desse contexto, observa-se, atualmente, o uso do termo *bullying* em inglês, *harcèlement moral* no francês; *assédio moral* em português e *acoso moral* em espanhol.

Cahú et al. (2012) realizaram um levantamento sobre o surgimento do termo e as

diferentes denominações usadas por diversas áreas do conhecimento que se debruçam sobre o local de trabalho. A forma de descrever o fenômeno, na maioria das vezes, consta como uma violência simbólica que se apresenta sistemática e repetidamente dirigida a um trabalhador por uma ou mais pessoas.

Na legislação portuguesa, mas especificamente a Lei nº 7/2009 no artigo 29º, o assédio é entendido como:

“um comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

Para alguns autores (Baldry e Farrington 2000; Leymann, 1996), o assédio moral consiste numa atitude sistemática e intencional, seja verbal, física ou psicológica de uma ou mais pessoas em direção a um determinado indivíduo. Essa conduta hostil, cujo propósito é prejudicar intencionalmente a vítima, gerando algum dano social e mental, pode acarretar o afastamento da vítima do seu emprego ou até mesmo do mercado de trabalho. Essa prática é cometida sobre pessoas que apresentam alguma condição de vulnerabilidade, como gênero, cor, seu estilo de trabalho e suas atitudes (Gómez-González et al., 2023).

Na visão de Heloani (2004), o assédio moral consiste num ato intencional, constante cujo objetivo é desqualificar a vítima, proporcionando fragilização, como forma de neutralizar no que diz respeito ao poder. Esse processo de esgotamento psíquico pode ocasionar à vítima uma gradual despersonalização. Para o autor, a vítima representa para o agressor uma ameaça, onde esse processo intimidatório adotado por este, traduz-se como uma prática disciplinadora que visa anular o indivíduo.

O autor (Heloani, 2004) acrescenta que o trabalhador se depara com uma contradição, pois é estimulado a agir em equipa num clima mais cooperativo, embora tenha que conviver com uma atmosfera competitiva para a manutenção do seu cargo. Ainda nessa mesma direção, Dejourn (2001) relaciona essa hipercompetitividade a uma guerra, onde nem a ética e nem a dignidade humana seriam consideradas, objetivando somente o propósito a ser alcançado. Nas palavras de Heloani (2004), esse contexto pode conduzir algumas pessoas a se sentirem superiores aos demais colegas, impulsionando-os a inferiorizar e controlar os outros. Uma situação de competitividade que facilmente

enveredada pelo assédio moral. Nesse caso, o clima organizacional que estimula esse tipo de conduta, onde não se observa a empatia, acaba por incentivar a abolição de valores éticos dentre os colegas de trabalho. Uma cultura organizacional que reflete os valores sociais adotados pela sociedade que enaltece a competição e ajuda a propagar um comportamento coercitivo em relação aos demais.

Ainda nesse ponto, recorreremos à investigação desenvolvida por Araújo (2009) com 787 trabalhadores da área industrial e de serviços que buscou analisar os preditores individuais e organizacionais nos episódios de assédio moral no trabalho. Uma das hipóteses era de que o clima organizacional seria inversamente proporcional à existência de episódios de assédio moral no trabalho, ou seja, quanto maior a satisfação com o trabalho e com o chefe por parte do trabalhador, menor seria o índice de experiências de assédio moral. Dessa forma, uma empresa que permite uma carga de trabalho excessiva, conforme citado acima, contribuiu para um clima organizacional negativo e, consequentemente, com um nível de satisfação baixo do trabalhador em relação à empresa. Pode-se prever, segundo Araújo (2009), que a insatisfação somada à carga de trabalho, um dos indicadores do clima organizacional, resultaria num contexto de assédio moral na empresa.

No Governo português também se faz sentir a atenção ao tema. A problemática acerca do assédio moral foi inserida na publicação do Código de Trabalho, através da Lei nº 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o referido diploma, reconhecendo-o como uma conduta indesejada, hostil e desestabilizadora. Todavia, o diploma mostra-se sucinto no que diz respeito à proteção oferecida às vítimas, restringindo-se à obrigatoriedade de indenização à vítima pelos atos discriminatórios. Entretanto, sabemos que os danos psíquicos podem ser indelévels.

Na revisão do Código de trabalho, Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, o tema é abordado na Divisão II, Proibição do assédio, constituindo um ato proibido nas suas diversas formas de conduta no seu local de trabalho. Entretanto, é com a Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, que se observa a ênfase dos documentos oficiais precedentes no que diz respeito à prevenção e combate do assédio no local de trabalho, com a adoção de códigos de comportamento com instituições que tenham sete ou mais trabalhadores, indicação para constituir processos disciplinares a partir do conhecimento dos episódios de assédio.

Além disso, o diploma constitui o empregador como responsável pela reparação dos danos, resultados de doenças profissionais, bem como a obrigatoriedade de adotar o

Código de Boa Conduta. Esse documento foi elaborado pela Direção-Geral do emprego e das relações de trabalho, cuja primeira versão data de 2018 e, posteriormente, foi atualizado em 2023. Como reflexo disso, os Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e o Ministério da Saúde (2023), também elaboraram documentos para a prevenção e combate ao assédio no trabalho que asseguram o tratamento igualitário entre os trabalhadores e previne qualquer conduta discriminatória na instituição. Nesse documento, além do enquadramento do conceito de assédio, são elencadas e definidas as formas de assédio no trabalho no artigo 5º (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e o Ministério da Saúde, 2023, p. 3-4) no que diz respeito a direção do ato:

“a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior hierárquico e/ou chefia direta para com dependente hierárquico;

b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico para com a chefia direta e/ou superior hierárquico;

c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;

d) Outro, quando praticado por terceiros”.

Durante a revisão da literatura acerca do assunto, encontramos artigos que se debruçaram sobre essa prática no local de trabalho (Chapell & Di Martino, 2006; Hirigoyen, 2010, Leymann, 1996), as consequências desse fenômeno para a vítima (Guimarães et al., 2016; Hamre et al., 2020; Gómez-González et. al., 2023), mas deparamo-nos com poucos estudos de caso de assédio moral no local de trabalho, dados acerca de como as vítimas enfrentam esse momento e se apresentam consequências desses episódios em suas vidas. Este facto desencadeou o nosso interesse em aprofundarmos sobre o tipo de estratégias adotadas pelos indivíduos quando vivenciam a experiência de assédio moral. Na visão de Crick et al. (1999), o assédio moral se apresenta de duas formas: física, quando as vítimas são lesadas e controladas fisicamente, e relacional, quando as relações pessoais que as vítimas mantêm com outras pessoas deterioram intencionalmente.

Sobre os tipos de vítimas, Olweus (2003), ao investigar o assédio moral nas escolas, aponta que existem dois tipos de vítimas, uma passiva e submissa e, a outra, provocadora. As primeiras demonstram maior insegurança, com baixa autoestima e uma autoimagem negativa. Já o outro tipo caracteriza-se por um comportamento ansioso e agressivo, apresentando certa irritabilidade.

Segundo Bashir et al. (2014), esse tipo de fenômeno pode ser encontrado tanto em empresas públicas quanto privadas e, possivelmente, 5-10% dos funcionários europeus

devem ter-se deparado em algum momento da sua vida profissional, com situações similares.

Numa recente pesquisa, Tsuno (2022) realizou num estudo longitudinal durante um ano que analisou o papel dos recursos institucionais, tais como o apoio dos colegas de trabalho e/ou do supervisor, além dos recursos individuais, a saber o *coping style* e resiliência em vivências de assédio moral no trabalho. A análise teve uma amostra de 2036 funcionários públicos, com *follow-up rate* de 77,2%, que responderam à escala Brief Job Stress. O estudo aponta que o aumento do sofrimento psicológico de um indivíduo, como resultado do assédio moral no trabalho, se associa a níveis baixos com na busca de ajuda, resiliência, mudança de perspectiva e evitamento do ambiente de assédio. Ao contrário do que se supunha, o apoio social no local de trabalho, bem como o apoio familiar e de amigos não estavam relacionados com a diminuição do sofrimento psicológico. Ainda sobre o sofrimento psicológico, foi observado um vínculo entre o assédio moral e a mudança de humor.

Seguindo nessa mesma direção, uma pesquisa coordenada por Reknes et al. (2018), quando foram entrevistados 275 funcionários da Companhia Noruega de óleo e gás, entre 2016 a 2017, objetivou analisar o papel do *individual hardiness* frente a situações de assédio moral. Podemos entender *hardiness* como uma habilidade de suportar situações difíceis. Assim, 46% do índice de resposta dos participantes considerou que o *high hardiness* é uma espécie de amortecedor na relação *bullying/anxiety*. Nos indivíduos mais resistentes não se verificou um aumento nos níveis de ansiedade quando enfrentaram comportamentos de assédio. Por outro lado, nas pessoas com níveis baixos de resistência, agiu como um fator de melhoria e verificou-se um fortalecimento na relação *bullying - anxiety* neste grupo.

Ainda sobre características pessoais, Bashir et al. (2014) investigaram a relação entre traços de personalidade e o assédio moral no ambiente laboral com funcionários de telecomunicação. Os pesquisadores formularam três hipóteses relacionando assédio moral no trabalho com os traços de personalidade. Os resultados apontam que traços de personalidade podem ser considerados predecessores do assédio moral.

Embora os traços de personalidade sejam relevantes para compreender o assédio moral, importa que a vítima não seja responsabilizada pelo fenómeno (Zapf & Einarsen, 2003). Assim, conclui que pessoas maior estabilidade emocional, integridade e amabilidade tornam-se menos desestabilizadas pelo assédio no seu local de trabalho. A

segunda hipótese é que pessoas com traços de extroversão e receptividade/compreensão, não apresentam uma relação significativa com o assédio laboral, ou seja, as vítimas de assédio apresentam uma pontuação baixa para a extroversão. E a terceira hipótese sugere que a forma de assédio não está relacionada com traços de personalidade

Uma outra investigação compara o período entre 2008 a 2010, com enfermeiras que haviam vivenciado episódios de intimidação e as que não tinham vivenciado. As pessoas que haviam sido intimidadas indicam lidar de maneira mais negativa com eventos estressantes, se comparadas com outras pessoas. Percebeu-se também que a exposição a um nível elevado de intimidação, em qualquer indivíduo independente do estilo de enfrentamento, sofre consequências negativas no que diz respeito ao grau de ansiedade. Os indivíduos, que foram intimidados, indicam apresentar um enfrentamento negativo diante de eventos estressantes se comparados com outros. A exposição elevada a comportamentos intimidatórios apresenta consequências negativas para as pessoas expostas, independentemente do seu *coping style*. É importante frisar que o comportamento de enfrentamento é benéfico, somente quando a exposição à intimidação é muito baixa. Ao passo que se os eventos estressantes aumentam, o enfrentamento diminui.

Embora algumas pesquisas, segundo Heloani (2005), sugerem que as mulheres são alvos majoritariamente de assédio moral, outros autores (Mastor, 2006; Bashir et. al., 2014, Hoel et.al., 1999) demonstraram que não há uma diferença entre a vivência do assédio moral no local de trabalho entre homens e mulheres. Entretanto, são as mulheres que, sendo vítimas de assédio moral, procuram ajuda psicológica, bem como denunciam esse tipo de violência. Os homens têm comportamento oposto, o que pode acarretar em um dano psicológico mais sério.

2.4. Dimensão do problema

De acordo com a *International Labour Organization* (ILO) ligada às Nações Unidas (2022), em torno de 23% dos trabalhadores já vivenciaram algum tipo de violência ou assédio moral no trabalho, seja física, psicológica ou sexual. Em termos mundiais, 17,9% dos trabalhadores, incluindo homens e mulheres, já vivenciaram assédio moral e violência psicológica durante a sua trajetória profissional, 8,5% já foram vítimas de violência física e assédio moral e 6,3% foram vítimas de violência sexual e assédio moral (Union Nations, 2022).

Recentemente foram divulgados resultados de uma pesquisa, intitulada Assédio sexual e moral no local de trabalho, desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) e pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) (Torres

et. al., 2025). Neste estudo responderam um inquérito 1801 pessoas em Portugal e os resultados indicam que 16,5% da população activa, ao menos uma vez ao longo da vida profissional, já sofreu assédio moral no ambiente de trabalho, sendo as mulheres as principais vítimas de assédio moral (16,7%), embora, também os homens sejam vítimas desse tipo de assédio, porém com incidência um pouco menor (15,9%). Sobre o tipo de assédio moral sofrido, os resultados apontam que mulheres (41,8%) e homens (38,2%) foram vítimas em situações de intenso *stress*, com a finalidade de desestabilizar e levar ao descontrolo, mas também para desvalorizar o trabalho (mulheres:31,3% e homens:27,0%). Ainda sobre o tipo de assédio, a definição de prazos impossíveis de alcançar recai mais sobre os homens (15,7%) do que nas mulheres (9,1%). No que diz respeito a quem pratica o assédio, os autores são os superiores e chefes diretos, tanto para os homens (83,1%) quanto para as mulheres (82,2%), seguido pelos colegas do sexo feminino (13,9%) e do sexo masculino (12,4%) (Torres et al, 2025)

Segundo o *site* do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no período de 2020 a 2024, a Justiça do Trabalho acolheu 458.164 ações solicitando indenização por dano moral em virtude de assédio no ambiente laboral. O CNJ aponta um crescimento de 28% de 2023 a 2024 no que diz respeito ao número de processos. Segundo o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, esse aumento de processos por assédio moral é resultado de uma maior conscientização dos direitos por parte dos trabalhadores e trabalhadoras (CNJ, 2025).

Ao recorrermos aos relatórios anuais da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV, 2025), verificamos que os números de denúncias de assédio moral (*mobbing*) e/ou sexual, em 2024, apontam para 179 queixas. Verifica-se um decréscimo em relação ao ano de 2023 que contabilizou 201 queixas, porém, comparando com o número de queixas no ano de 2022, houve um aumento de 160 queixas. Esse aumento pode estar relacionado com a visibilidade que esses episódios têm tido na sociedade. Os números fornecidos pela APAV não apresentam uma diferenciação entre os dois tipos de assédio, nem há uma nota sobre a apresentação conjunta. Uma hipótese que podemos levantar é que não há diferenciação desses quantitativos porque, talvez, eles podem acontecer concomitantemente.

3. Estudo 1. Desenvolvimento do instrumento

3.1. Objetivos

3.1.1. Objetivo geral

Elaborar e construir um guião de entrevista a ser aplicado a vítimas de assédio moral no trabalho, através de um grupo focal de profissionais com experiência na área de recursos humanos e/ou afins.

3.1.2. Objetivos específicos

- a) Estruturar um guião de entrevista através da interação entre os participantes;
- b) Desenvolver questões de aprofundamento dos episódios de agressão sofridos pelas vítimas;
- c) Selecionar as perguntas que conduzam à obtenção das informações fundamentais para a investigação;
- d) Discutir uma relação e estilo de comunicação que atenuem o impacto emocional negativo nos entrevistados, decorrente da re-vivência dos episódios de agressão;
- e) Preservar a vítima de constrangimento ao responder as perguntas.

3.2. Método

3.2.1. Plano

Para a realização deste trabalho fez-se um estudo qualitativo, de tipo exploratório baseado num único grupo focal através de uma sessão *online*, com a duração de duas horas.

3.2.2. Participantes

Consiste numa amostra por conveniência, cujo recrutamento foi realizado entre colegas de trabalho, profissionais na área de recursos humanos e afins, a trabalhar do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de diferentes regiões do Brasil, sendo três psicólogas, uma assistente social e uma pedagoga, com nacionalidade brasileira e idades compreendidas entre 37 e 58 anos.

3.2.3. Critérios

- a) Atuação profissional na área de recursos humanos e/ou afins.
- b) Preferência por áreas de formação em Psicologia, Assistência social e/ou de Pedagogia;
- c) Pertencente à rede de contatos de trabalho da investigadora principal;
- d) Assinatura do consentimento informado (ver anexos A.1, A.2, A.3, A.4)

3.2.4. Procedimento

O primeiro passo foi entrar em contato com as profissionais que eram colegas de trabalho, através de mensagem, explicando a natureza da investigação em curso e verificando a disponibilidade para participar num grupo focal. Diante do aceite de todas as profissionais, foi enviado antecipadamente o consentimento informado, a ser assinado pelas participantes, além de um pequeno questionário sociodemográfico. Na sequência, fez-se o agendamento da reunião *online*. Uma das participantes, por dominar os recursos tecnológicos, se propôs a auxiliar nesse âmbito, para que a investigadora principal pudesse se concentrar na condução do grupo focal. A reunião aconteceu uma única vez *online*, em 21/02/2025, entre as 8hs e as 10hs, horário de Brasília, mais 4 horas em Portugal.

O foco centrou-se na discussão, questão por questão, do guião previamente elaborado. A partir deste guião foram acrescentadas ou alteradas questões, buscando dessa forma maior objetividade, conforme pode ser verificado nas transcrições (ver anexo A.12). Nesse sentido, agregamos, além da experiência profissional, a vivência de algumas participantes que já haviam sido vítimas de assédio moral no trabalho.

3.2.5. Instrumentos

Questionário sociodemográfico

Foi enviado às participantes um questionário sociodemográfico com seis questões: idade, género, a profissão, nível de instrução, quanto tempo tem de atuação profissional e qual é a função que atualmente exerce (ver anexo A.1, A.2, A.3, A.4).

Guião de entrevista semi-estruturado

A construção do guião semi-estruturado de entrevista para pessoas com experiência de assédio moral em contexto laboral teve diferentes etapas. Num primeiro momento, elencamos algumas questões com base na pesquisa bibliográfica feitas no Scielo, Pub Med e Google Scholar, usando as seguintes palavras-chave: “*survey*”, “*mobbing*”, “*harassment*”, “*victims*”, “*study*”. A segunda etapa consistiu na discussão das questões num painel alargado, constituído pelos colegas do mestrado e o orientador da tese. Com

base nessa discussão, prosseguimos para a terceira etapa que aferiu o guião com um grupo de profissionais em recursos humanos (grupo focal). Na quarta fase, o painel alargado operacionalizou uma adaptação final do instrumento. Após essa etapa, a formulação do guião final foi concretizada, tendo como principais secções (ver anexo A.11)

- a) Questionário sociodemográfico:** Elaboramos perguntas que incluem a idade, género, escolaridade, profissão, estado civil.
- b) Questionário clínico:** Abordamos questões sobre a condição de saúde atual e a existência de problemas de saúde relacionados ao trabalho.
- c) História de socialização:** Averiguamos a interação do indivíduo com seus pares e a presença de alguma dificuldade em estabelecer essa interação.
- d) Trajetória socio-laboral:** Na trajetória socio-laboral elencamos questões sobre o início de profissão, atividade profissional atual e pregressa, bem como episódios de conflito.
- e) Consequências psicológicas, psicossomáticas e/ou físicas:** Assinalam-se as consequências dos episódios de assédio moral.
- f) Fatores de proteção:** Identificam-se os fatores de proteção que serviram de suporte durante a vivência do assédio.

3.3 Resultados

Abaixo descrevem-se as características sociodemográficas das participantes do grupo que serviu de base para a validação do guião de entrevista para vítimas de assédio moral (ver tabela 1)

3.3.1. Caracterização sociodemográfica

Participante 1: Margarida, tem 41 anos, tem doutorado, é psicóloga e atua na Coordenação de assistência ao servidor e iniciou a sua atuação profissional há 18 anos.

Participante 2: Amália, tem 58 anos, tem mestrado, é psicóloga e iniciou a sua atuação profissional há 34 anos.

Participante 3: Maria, tem 40 anos, tem doutorado, é assistente social e iniciou sua atividade profissional há 16 anos.

Participante 4: Frida, tem 40 anos, tem mestrado, é psicóloga e iniciou sua atuação profissional há 16 anos.

Participante 5: Lou, tem 37 anos, tem especialização em docência, pedagoga, servidora pública, é revisora Braille e produz material adaptado para alunos com necessidades específicas, iniciou sua atuação profissional há 19 anos.

Tabela 1*Características sociodemográficas do grupo focal*

Participantes	1	2	3	4	5
Nome fictício	Margarida	Amália	Maria	Frida	Lou
Idade	41	58	40	40	37
Escolaridade	Doutorado	Mestrado	Doutorado	Mestrado	Pós-graduação
Profissão	Psicóloga	Psicóloga	Assistente social	Psicóloga	Pedagoga
Função	Coordenadora Assistência ao servidor	Psicóloga	Assistente social	Psicóloga	Revisora Braille
Anos de profissão	18	34	16	16	19

3.3.2. Guião de entrevista

O guião de entrevista (ver anexos A.10 e A.11) foi composto com seis grandes pontos:

- a) **Questionário sociodemográfico:** Foi inserida a pergunta sobre filhos, se tem filhos, quantos, quais as idades e se moram com a pessoa entrevistada. Também foi sugerida a pergunta se algum filho tinha diagnóstico de doença e se coabitava com alguém que precisasse de cuidados constantes. Uma das participantes argumentou sobre a importância da existência do recorte racial no questionário, considerando que o assédio moral pode se verificar com maior frequência em vítimas negras. Outro ponto indicado para inserção foi o do nível de instrução do entrevistado.
- b) **Questionário clínico:** As participantes sugeriram que as perguntas fossem diretas e objetivas acerca da existência de doença e presença de problemas de saúde relacionados ao trabalho.
- c) **História de socialização:** As participantes sugeriram redução das perguntas precedentes, condensando este ponto a três questões, sobre a relação do indivíduo com os seus pares no seu trajeto de vida, dando possibilidade de uma resposta mais ampla.
- d) **Trajetória socio-laboral:** Foi sugerida a supressão das perguntas 20, 21 e 21 que foi adaptada na parte do questionário clínico. Além disso, as participantes propuseram a troca da expressão “estratégia adaptativa” e “desadaptativa” na pergunta 23, pois poderia ser difícil o respondente entender, configurado por elas como uma linguagem mais técnica. A referida questão foi trocada por: “qual a

contribuição negativa e positiva deste episódio?” A formulação anterior usava o termo “desadaptativo” no lugar de negativa e “adaptativo” invés de positiva.

- e) **Consequências psicológicas, psicossomáticas e/ou físicas:** As participantes demonstraram preocupação acerca de uma possível reativação emocional, em consequência de revisitar os conflitos e demais pontos ativadores. Questionaram se, no consentimento informado do entrevistado/a, estava disponível o contato da investigadora, caso fosse necessário esse apoio e suporte. Foi sugerida a inserção de duas perguntas, por uma participante que tinha sido alvo de assédio moral no trabalho: “como você acha que a situação deveria ter sido conduzida?” e “partindo do que você viveu, o que poderia ter sido diferente?”. Ainda nesse ponto, o termo “aprendizado”, usado na pergunta anterior “qual foi o aprendizado que o episódio lhe proporcionou?”, promoveu um questionamento por parte das participantes que argumentaram sobre a condição inoportuna do termo diante do estado de fragilidade e trauma que o entrevistado/a pode se encontrar. Sugeriram, então, que o termo e a pergunta fossem reformulados para não gerar incômodo ao indivíduo, tendo sido adotada a pergunta: “Como você acha que esse episódio influenciou de forma negativa e positiva na sua vida?”
- f) **Fatores de proteção:** Foi enaltecida a pergunta sobre a rede de apoio. Foi indicada apenas a pergunta para concluir a entrevista: “Para finalizar, tem algum ponto que não foi abordado nessa conversa e que você acredita que seria importante relatar?”

3.4. Discussão

Tendo em vista que Silva et al. (2014) apresentam uma certa flexibilização no emprego da técnica do grupo focal durante a pesquisa, a opção de usá-la como um estudo preparatório foi acertada, pois conseguimos cumprir o objetivo desse primeiro estudo.

Considerando a experiência profissional das participantes e em alguns casos a vivência, percebemos a mais valia que essa técnica agregou à investigação. O grupo, não apenas contou com a colaboração profissional das participantes, como também questões sérias e dolorosas para alguns dos participantes, que foram vítimas de assédio moral. Esse contributo sobre a vivência pessoal dos participantes pode ser elencado como uma vantagem do grupo focal. Este método qualitativo promove uma ampla obtenção de dados com baixo custo em um prazo curto de tempo, possibilitando atingir o objetivo com a exposição mais aprofundada das informações por parte das participantes. Todavia, é uma técnica que exige uma maior organização para executá-la. Não enfrentamos problemas de

adesão à atividade, mas houve a necessidade de conciliar horários e disponibilidade das participantes (Freitas et al. 2023).

Além da função da investigadora de convergir a disponibilidade de todas as integrantes do grupo, atuou como facilitadora focada em obter as informações, pois contou com o auxílio de outra participante, que esteve atenta à utilização dos recursos tecnológicos. Fato que corresponde a uma desvantagem do método, pois a sua realização depende tanto dos participantes para conseguir os dados relevantes, bem como de outra pessoa para o uso da tecnologia. Destacamos ainda dois pontos nessa mesma direção. Pode-se verificar na transcrição que algumas participantes, talvez pela facilidade de oratória ou por atuarem mais diretamente com trabalhadores vítimas de assédio moral, estiveram mais presentes na interação do grupo (ver anexo A.12). Outro ponto é que, como afirma Freitas et al. (2023), a técnica pressupõe uma duração rápida, mas, considerando que a realização do grupo focal aconteceu em dia laboral, ao final, todas as participantes já estavam com seu tempo limitado.

As discussões trouxeram informações importantes para a estruturação do guião de entrevista, já apontadas nos resultados, sempre acompanhadas de uma postura empática de todas em relação às vítimas. Essa prática norteou todo o encontro, atenta à forma de abordagem a ser tomada pelo entrevistador e à estrutura das perguntas, para não promover um mal-estar emocional no entrevistado/a.

Construir um instrumento com um olhar profissional, aliado à empatia pela vítima, foi um ponto positivo, pois toda a discussão do grupo foi pautada no cuidado de não promover um sofrimento adicional à vítima no momento da entrevista. Ainda sobre esse aspecto, durante a realização do grupo, uma das participantes demonstrou o quanto o dano causado pelo assédio moral no trabalho pode deixar rastros nas atividades realizadas e que, de alguma maneira, alude ao tema:

“Antes de começar o grupo, eu saí para fazer uma caminhada, pois pensei que eu ia acabar trazendo aqui os elementos de assédios que eu sofri. Então comecei a ficar com taquicardia, pois foram situações muito dolorosas. Então, quando Frida e Margarida trazem essas preocupações (com a vítima/entrevistado), eu concordo com elas (Citação de Maria, extracto da transcrição do grupo focal (ver anexo A.12)).

A ansiedade de Maria converge com a pesquisa de Zapf e Einarsen (2003) sobre pessoas que foram intimidadas, pois associou a atividade como possível evento estressante. Além disso, constatamos que este testemunho trazido por Maria durante o grupo focal ilustra o impacto na vida das pessoas após episódios de assédio moral, consequências que foram abordadas por alguns investigadores (Guimarães et al., 2016; Hamre et al., 2020; Gómez-González et. al., 2023). Embora Maria, tenha expressado a sua hesitação para começar a atividade, revivendo os episódios de assédio moral, mas a atmosfera de confiança entre colegas da mesma instituição possibilitou com que ela partilhasse espontaneamente suas emoções. Vale frisar que esse contributo de Maria demonstra que, apesar de manter esse registo mentalmente, ela manteve-se ativa e desempenhando a sua função de assistente social. Este ato também endossou a necessidade de uma abordagem cautelosa que a investigadora deve ter no trato com as vítimas, convergindo com o objetivo elencado no estudo de reduzir o impacto emocional negativo nos entrevistados.

Logo no início do grupo focal, foi perguntado se havia um guião já construído, mesmo cientes de que o objetivo consistia na elaboração do questionário. Diante da confirmação, foi consenso entre as participantes que o questionário já elaborado servisse como base para as intervenções das participantes.

A primeira sugestão foi inserir informações sobre a vida familiar, pois, segundo a experiência de uma participante, a suposta exaustão é um argumento utilizado pelos assediadores para desacreditar a fala da vítima. Se tivermos informações mais objetivas, afastamos os rótulos que são imputados à vítima. Com base na experiência profissional de uma das participantes em acompanhar episódios de assédio moral na sua instituição, ela nos indicou a estratégia usada pelos assediadores diante da denúncia da vítima. Usualmente, eles se desresponsabilizam do assédio cometido, atribuindo o mal-estar da vítima ao cansaço da vítima com as tarefas domésticas, apresentando a alegação de que foi um equívoco dela em virtude da sobrecarga que a vítima enfrenta em casa.

As participantes apontaram a importância de abordar o recorte racial no questionário, aspecto apontado por Gómez-González et al.(2023) como uma das condições de vulnerabilidade. Todavia, apesar dessa ênfase dada à racialidade, durante a discussão com os colegas da equipa alargada de investigação, foi sugerido que essa questão fosse retirada por ser um assunto muito sensível e que pudesse ser verificada de uma outra forma na condução da entrevista.

Outro ponto indicado para inserção foi o do nível de instrução do entrevistado, para

perceber se há uma compreensão a respeito de assédio e como isso determina a condução tomada pela vítima, ou seja, se o indivíduo se percebe enquanto vítima ou assediador:

“ (...) Alguns colegas, por exemplo, das áreas de engenharia têm menos conhecimento sobre questões de relacionamento interpessoal do que, talvez, outros, das áreas de linguagens, por exemplo... E, muitas vezes, a gente parte do pressuposto que é de conhecimento comum, que aquilo já foi batido e eles chegam pra gente pra falar de desconhecimento. Eu não sabia que isso era assim, eu não sabia que não podia fazer isso, eu não sabia. Essa é uma fala comum” (Citação de Margarida, extracto da transcrição do grupo focal, ver anexo A.12).

Sobre o questionário clínico, houve a indicação para que fosse perguntado objetivamente:

“ (...) Geralmente a pergunta que eu faço é : tem alguma condição de saúde crônica para o qual você dá tratamento contínuo? Você tem alguma condição de saúde crônica que você precisa de tratamento contínuo e você faz ou já fez uso de medicação contínua para alguma condição de saúde?” (Citação de Margarida, extracto da transcrição do grupo focal, ver anexo A.12).

É, a partir dessa pergunta, que o entrevistado pode revelar se tem algum tipo de doença e qual medicamento faz uso para esse tratamento.

Ao passo que o grupo ia tendo conhecimento da estrutura do guião de entrevista, além da inserção de perguntas, também sugeria a alteração da ordem de apresentação delas, pois consideravam a existência de uma sequência entre as perguntas. Um outro alerta do grupo consistiu no tempo da entrevista:

“(…) Cada um desses pontos vai dar margem para ela discorrer, para a pessoa falar sobre a vida dela e, entendendo, que você tem entrevistas individuais e ainda não chegou na questão principal, que é a do trabalho. Talvez você demore muito tempo aqui e dê uma ênfase aqui desnecessária” (Citação de Frida, extracto da transcrição do grupo focal, ver anexo A.12).

Os participantes sempre retomavam a importância de tornar o guião de entrevista mais objetivo e direto. Além disso, pensar em poupar tempo para obter informações necessárias à investigação, conforme dito por uma das participantes:

“Você tem que pensar quanto tempo quer que dure essa entrevista, porque a pessoa pode divagar muito, falando da vida e não chegar até ao final do trabalho” (Citação de Frida, extracto da transcrição do grupo focal, ver anexo A.12).

Este argumento apresentado foi bastante relevante, pois alerta para a manutenção

do foco, com objetivo de obter os dados para a análise e não de uma escuta terapêutica.

As perguntas da história de socialização foram reduzidas para três questões, objetivando compreender como era a interação do entrevistado com os pares nas diferentes fases da sua vida. Ao longo de grupo focal, as contribuições das participantes visaram condensar as perguntas e torná-las mais objetivas para a obtenção dos dados significativos para a pesquisa.

No que diz respeito a alteração da questão nº 23, “Poderia exemplificar estratégias adaptativas e desadaptativas nesses casos de tensão no trabalho? E por que as denomina dessa forma?” que aborda o comportamento adaptativo e desadaptativo, foi considerada demasiadamente técnica e os entrevistados poderiam ficar em dúvida ou não saber no que consistiam estas estratégias adaptativas e desadaptativas:

“(…) Eu achei, assim, que pode ser difícil para o respondente caracterizar que isso aqui foi adaptativo e isso aqui foi desadaptativo” (Citação de Amália, extracto da transcrição do grupo focal, ver anexo A.12).

A percepção do teor técnico da pergunta foi pertinente, pois permitiu tornar a comunicação acessível a qualquer dos entrevistados. Além disso, o uso da comunicação técnica poderia dificultar o entendimento do entrevistado ou instaurar um distanciamento dele com a investigadora, considerando o uso de palavras desconhecidas.

Finalmente sobre a pergunta que aborda sobre o aprendizado que a vivência trouxe ao entrevistado, as participantes foram enfáticas:

“(…) Acho que você vai ter que avaliar se ela vai ser feita ou não... Por exemplo, se a pessoa está muito traumatizada, muito fragilizada, muito machucada, eu não faria essa pergunta do aprendizado” (Citação de Frida, extracto da transcrição do grupo focal, ver anexo A.12).

“(…) Eu trocaria a palavra aprendizado para qualquer situação. Não é qual o aprendizado” (Citação de Margarida, extracto da transcrição do grupo focal, ver anexo A.12)

“(…) A pergunta pode gerar um incômodo, sabe?” (Citação de Frida, extracto da transcrição do grupo focal, ver anexo A.12)

Ainda foi destaque por parte do grupo a identificação da existência de uma rede de apoio (fatores de proteção):

“(…) Se ela (vítima) contou com o acolhimento, se ela contou com alguém, porque, às vezes, é um processo solitário, mas, às vezes, é um processo que tem rede de afeto que dá um suporte” (Citação de Maria, extracto da transcrição do

grupo focal, ver anexo A.12).

Complementado por outra participante:

“A percepção de injustiça faz com que o adoecimento, as consequências, sejam ainda maiores, né? De injustiça e de estar sozinho, né? De estar marginalizado e sozinho, a solidão. Então o fator de proteção é fundamental”

(Citação de Margarida, extracto da transcrição do grupo focal, ver anexo A.12)

Durante o grupo focal, as participantes sempre expressaram a preocupação da abordagem na entrevista com os entrevistados, vítimas de assédio moral no trabalho, no sentido de concluir e obter informações importantes para a pesquisa, mas sem causar um desconforto e sem desencadear gatilhos.

4. Estudo 2. Assédio moral: Percursos, vivências e estratégias

4.1. Objetivos

4.1.1. Objetivo geral

Analisar os percursos, as vivências e as estratégias de trabalhadores integrados em ambientes sociolaborais passíveis de serem considerados de assédio moral.

4.1.2. Objetivos específicos:

- a) Examinar os percursos profissionais e as estratégias dos entrevistados no enfrentamento de um contexto de assédio moral;
- b) Conhecer e caracterizar as estratégias utilizadas pelos entrevistados para lidar com episódios de assédio moral;
- c) Associar os perfis psicológicos dos entrevistados, com os eventos de assédio moral;
- d) Estabelecer uma relação comparativa entre estas estratégias de confronto apresentada pelos entrevistados com os episódios de assédio moral.

4.2 Método

4.2.1. Plano

Investigação de tipo qualitativo, exploratório, com quatro estudos de caso, baseado em entrevistas clínicas com guião semi-estruturado.

4.2.2. Participantes

Amostra por conveniência, cujo recrutamento fez-se através da rede social da investigadora principal, incluindo quatro participantes, dois de cada gênero, com faixa etária entre os 25 e os 60 anos de idade.

4.2.3. Critérios

- Ter residência em Portugal;
- Trabalhar em instituições portuguesas;
- Não estar desempregado há mais de 12 meses;
- Ter vivenciado situações de conflito e tensão laboral;
- Não ter diagnóstico de perturbação psicológica prévia;
- Aceitar dar consentimento informado para gravação das entrevistas.

4.2.4. Procedimento

Com base na equipa alargada de investigação que incluiu finalistas do Mestrado de Psicologia Clínica, foi sugerido que o questionário sociodemográfico, clínico, história de socialização e a trajetória socio-laboral que compõem o guião de entrevista, fosse encaminhado juntamente com o consentimento informado, pois se tratavam de perguntas diretas, permitindo a utilização do tempo da entrevista em questões essenciais ao tema.

Para recrutar os participantes dos estudos de caso, divulgamos a presente investigação entre os contatos da investigadora principal, esclarecendo acerca do objeto da pesquisa, o procedimento e a natureza da entrevista. Após esse esclarecimento, caso o indivíduo concordasse, prosseguiu-se para a marcação do horário e dia entrevista *online* ou pessoalmente. Após a seleção dos participantes foram enviados por *email* o consentimento informado, o questionário sociodemográfico e clínico, para preenchimento, assinatura e devolução ao investigador que o manteve em arquivo pessoal. Além dos consentimentos informados assinados pelos participantes, manteve-se um arquivo partilhado com o orientador, no *Drive* das transcrições das entrevistas.

No total, realizaram-se quatro entrevistas, uma com cada participante, com duração média de uma hora e meia, tendo-se, posteriormente, feito a transcrição (ver anexos A.13, A.14, A.15 e A.16). A seguir a essa etapa, analisaram-se as entrevistas, separando-as em 6 categorias: a) perfil sociodemográfico da vítima, b) a direção do ato, c) a natureza do ato, d) fatores de risco e de proteção para as vítimas e f) consequências da exposição. Após esta etapa, procedeu-se à análise das categorias e à comparação entre as categorias e os participantes.

4.2.5. Instrumentos

Grelha de análise das entrevistas a vítimas de assédio moral

As entrevistas dos quatro participantes foram analisadas de acordo com uma grelha de análise composta por seis categorias (ver Tabela 2). A primeira unidade de análise (categoria 1) avaliou o perfil sociodemográfico e derivou da estrutura do guião de entrevista, o qual já incluía um conjunto de informações sobre o perfil sociodemográfico, o perfil clínico e a história da socialização.

Nas seguintes unidades de análise e com base na revisão da literatura (Araújo, 2009), pretendeu-se fazer uma caracterização da situação de assédio, distinguindo entre direção do ato (categoria 2) e a sua natureza (categoria 3).

Tendo em conta os objetivos do estudo, objetivou-se analisar os fatores de risco (categoria 4), de proteção (categoria 5) e as consequências da exposição (categoria 6), em

cada um dos casos.

Em maior detalhe podemos ver as unidades de informação que compõem as seis categorias da grelha de análise das entrevistas:

Categoria 1. Perfil sociodemográfico: Foram agrupadas as características pessoais das vítimas reveladas na entrevista e no questionário (idade, estado civil, nível socioeconômico, nível de instrução e definição de si dos participantes).

Categoria 2. Direção do ato: Se o agente assediador foi um superior em relação ao seu subordinado (assédio vertical descendente); se o assédio foi realizado pelo subordinado em relação ao seu superior (assédio vertical ascendente) e se o assédio foi realizado pelos próprios colegas de trabalho, sem uma hierarquia direta (assédio horizontal).

Categoria 3. Natureza do ato: Foram agregadas nessa categoria as ações cometidas contra a vítima que afetam o seu bem-estar, a sua dignidade de forma reiterada e consciente, causando sofrimento e desestabilização à vítima (comportamento ofensivo, comportamento discriminatório, comunicação difícil, intimidação, desqualificação, isolamento, humilhação, sobrecarga, descredibilização).

Categoria 4. Fatores de risco: Consistem em condições individuais, organizacionais ou relacionais que elevam a possibilidade de assédio moral no trabalho.

Categoria 5. Fatores de proteção: Recursos que atenuam o impacto dos riscos (resiliência, perfil do indivíduo, etc.), promovendo estabilidade diante do episódio de assédio moral.

Categoria 6. Consequências da exposição: Representam os efeitos psicossociais ou físicos resultantes da vivência do assédio moral.

4.3. Resultados

Participante 1. Emma

Emma tem 29 anos, nacionalidade portuguesa, tem mestrado em Desporto e trabalha como treinadora e *personal trainer* (ver tabela 2). Reside em Lisboa com o companheiro que também trabalha na área do Desporto e não tem filhos. Enquadra-se no nível socioeconômico médio. Não apresenta nenhuma condição de saúde crônica que necessite de tratamento contínuo e nem faz uso de medicação contínua para alguma doença. Embora descreva-se como uma pessoa sociável, apresenta dificuldade na interação social no âmbito profissional. Demonstra ser muito exigente consigo mesma, também impulsionada pelo ambiente da ginástica rítmica, que descreve como “o mundo da procura da perfeição. A rítmica vive daquilo que é perfeito ou da tentativa do perfeito”. Ginasta

desde muito pequena, enveredou pelo desporto, tendo iniciado a vida profissional há 10 anos, trabalhou em empresas públicas e privadas, estando há 6 anos no seu emprego atual.

Emma começou na ginástica desde criança, aos 7 anos e cresceu nesse ambiente, tendo-se tornado treinadora das ginastas mirins posteriormente. Assim, as suas treinadoras, quando criança, tornaram-se suas colegas de trabalho e quando Emma começou a se posicionar sobre o que acreditava e desejava para o treino das suas ginastas, o conflito se instalou. Se antes havia uma posição dominante das suas treinadoras e, agora colegas, Emma se contrapõe a isso. A partir desse conflito, ações como isolamento, descredibilização, desqualificação são praticadas constantemente contra Emma, caracterizadas como natureza do ato (Araújo, 2009). Essa prática contra Emma configura-se um assédio horizontal, pois era praticado por colegas de trabalho (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e o Ministério da Saúde, 2023, p. 3-4). Entendemos que os fatores de risco nesse caso consistem no traço pessoal competitivo e exigente, além do vínculo estabelecido com as treinadoras que torna Emma vulnerável em relação a elas. Emma elege ouvir *podcasts* motivacionais como fatores de proteção, bem como as novas oportunidades de emprego, a família e os namorados que demonstram seu apoio ao enfrentar esse contexto de assédio. Ainda que ela tenha apontado que a consequência desses episódios de assédio moral foi o desequilíbrio emocional, os fatores de proteção foram um suporte importante para retomar o equilíbrio emocional (Transcrição no anexo A.13).

Participante 2. Amanda

Amanda tem 36 anos, nacionalidade portuguesa e pós-graduada (Terapeuta da fala) (ver tabela 2). Iniciou a sua vida profissional há 12 anos e trabalha atualmente há 3 anos numa empresa pública. Reside sozinha em Lisboa e enquadra-se no nível socioeconómico médio. Não possui uma boa auto imagem e nem reconhece as próprias capacidades. Apresenta limitações físicas ligeiras, relacionadas à sua obesidade. No entanto, não tem nenhuma condição de saúde crónica que necessite de tratamento contínuo e nem faz uso de medicação contínua para alguma doença. Denota certa evitação dos confrontos e não sabe lidar adequadamente as suas emoções e estresse, optando por ter uma postura mais introspectiva. Isso se refletir na sua produtividade laboral e nas suas relações sociais. Globalmente tem uma visão positiva sobre a vida. Não se considera uma pessoa muito sociável e não tem facilidade em fazer novos amigos, por isso, na sua opinião, ela trabalha melhor sozinha.

Amanda trabalhava numa empresa com duas sócias. Houve um desentendimento

entre elas que resultou na dissolução da empresa, porém deram a possibilidade de escolher para qual empresa queriam continuar trabalhando. Seu contrato ainda estava vigente por mais um ano na empresa que era das duas. Então, essas duas sócias obrigaram as profissionais a fazer férias obrigatórias de um mês, de agosto a setembro, para não pagar as indenizações aos empregados. Quando regressaram das férias, “obrigaram-nos a ir cumprir o horário das 9 às 6, com uma hora de almoço ...mas cortaram a água e cortaram a luz”. A partir daí, tem início ações constantes de comportamento ofensivo, ataque à dignidade e integridade psíquica, deterioração do ambiente de trabalho, caracterizadas como natureza do ato (Araújo, 2009). Começavam o dia ouvindo: “Então, preparadas para mais um dia na gaiola?”, “Então, bem preparadas para a jaula?”, falas ofensivas por uma pessoa hierárquicamente superior a Emma, configurando um assédio vertical de sentido descendente, no que diz respeito à direção do ato (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e o Ministério da Saúde, 2023, p. 3-4).

No tocante à relação que as proprietárias da clínica mantinham com Amanda, pode-se configurar o fator de risco. Diante desse contexto vivido por Amanda, manter os seus *hobbys* ligados à música, os amigos e, principalmente, a relação com as outras duas colegas que viveram os mesmos episódios que ela constituíram fatores de proteção importantes. Entretanto, mesmo com esse suporte, Amanda sentiu desmotivação no trabalho, tristeza, desânimo, além do impacto na vida social como consequência dessas vivências (Transcrição no anexo A.14).

Participante 3. Jorge

Jorge tem 45 anos, nacionalidade português, tem licenciatura e trabalha como programador *web* (ver tabela 2). Jorge iniciou a vida profissional há 20 anos, tendo sempre trabalhado em empresas privadas. Demitiu-se da antiga empresa e está há dois anos na atual. Reside sozinho em Lisboa, tendo um nível socioeconômico médio alto. Ainda trabalhando na antiga empresa, Jorge teve depressão e ansiedade, relacionadas ao trabalho, além de se ter afastado do trabalho, tendo procurado a ajuda de profissional de Psicologia. Atualmente, não faz nenhum tratamento de saúde, mas continua com a ajuda psicológica. Descreve-se como uma pessoa introvertida, tendo dificuldade de interação com as pessoas em situações tensas. Sua psicóloga dizia que ele tendia “a passar por um indisciplinado... É estranho, eu não tinha noção disso, mas... Como um desafio da autoridade. Ele (o diretor) me encarava como um desafio à autoridade”.

Após iniciar a psicoterapia, percebeu-se como alguém provocador, que apresentava uma resistência passiva. Diante da pessoa demonstrava consentir e depois fazia o contrário

do que havia sido solicitado. Segundo Jorge, era como se o seu diretor se sentisse desautorizado por ele. Afirmar que a relação entre o diretor e ele era pautada por uma comunicação difícil, pouco clara. No entanto, esse traço de personalidade de Jorge pode ter contribuído para que o conflito entre eles tenha se instalado e as atitudes do diretor sugerem ter sido uma reação ao seu comportamento. A partir daí, Jorge começa a sofrer ameaças, ataques à integridade psíquica (desqualificação, descrédibilização), sobrecarga de trabalho, além da comunicação difícil, classificadas como natureza do ato (Araújo, 2009). Um contexto laboral que denota a existência de assédio moral vertical de sentido descendente, no que diz respeito à direção do ato (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e o Ministério da Saúde, 2023, p. 3-4). Podemos supor que o perfil de pessoal provocador e a resistência passiva, além da cultura organizacional, também apontada por Jorge como um ambiente favorável para situações de assédio, podem ser caracterizadas como fatores de risco. Sobre os fatores de proteção podemos apontar que a própria situação financeira teve um papel importante, porque Jorge pode sair da empresa e se afastar do ambiente de assédio. Além disso, a família e a psicoterapia foram suportes importantes para o enfrentamento desses episódios. Como consequência, Jorge teve *burnout*, queixas organizadas de ansiedade e depressão, resultantes dessas vivências (Transcrição no anexo A.15).

Participante 4. Caio

Caio tem 27 anos, nacionalidade brasileira, concluiu o 12º ano (ver tabela 2). Mora com a companheira em Lisboa, tendo um nível socioeconômico médio. Atualmente, trabalha na construção civil, tendo iniciado a vida profissional há 10 anos, trabalhando, na maioria das vezes, como vendedor em empresas privadas. Na data da entrevista, fazia um mês que havia começado no atual trabalho. Afirmar que, quando era menor, “tinha uma dificuldade de interação, mas era mais por conta do temperamento. Não gostava muito de determinadas brincadeiras e era uma pessoa muito reativa, impulsiva”. Segundo ele, essa situação mudou e hoje tem muita facilidade de criar amizade. Sobre o aspecto clínico, não apresenta uma condição de saúde crônica que necessite de tratamento contínuo e nem faz uso de medicação contínua para alguma condição de saúde. No entanto, afirma que sua saúde “está um pouco debilitada”, trata-se de uma percepção sua sem constatação médica.

Quando ele chegou em Portugal, aceitou a primeira oportunidade de emprego que apareceu, “pois precisava que o dinheiro entrasse e de ter um contrato de trabalho”. O trabalho para ser ajudante de obra foi indicação de uma pessoa conhecida, apesar de ter sido advertido que o responsável pela obra não era uma pessoa fácil de se lidar, ele aceitou.

No começo, as coisas foram se desenrolando bem, mas quando “você não fazia o trabalho no tempo que ele achava certo. Aí falava, devia ser um merda no Brasil mesmo”. O comportamento ofensivo e discriminatório como esses começaram a ser constantes, bem como a sobrecarga de trabalho, enquadrados como natureza do ato (Araújo, 2009). Um contexto laboral que denota a existência de assédio moral vertical de sentido descendente, no que diz respeito à direção do ato (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e o Ministério da Saúde, 2023, p. 3-4). O seu trabalho era o único recurso financeiro do agregado familiar, mas “pensava todos os dias em bater muito nele. E aí, todos os dias eu me segurava e pensava, eu preciso estar aqui, porque eu tenho uma pessoa que, de certa forma, depende de mim”. No caso de Caio, podemos apontar que a situação financeira, falta de garantia das leis trabalhistas e o tipo de relação do responsável com os funcionários são considerados fatores de risco. No que diz respeito ao fator de proteção indicamos a sua resiliência à provocação “Respirava fundo e pensava que tinha outra pessoa dependendo de mim. Foi a única coisa que eu consegui organizar na minha cabeça. Que eu conseguisse passar por aquela situação sem mais dificuldades e sem reações exageradas”. Entretanto, esse episódio trouxe consequências na vida psíquica, física e familiar, causando uma desestabilização emocional, apresentando irritação e desmotivação (Transcrição no anexo A.16)

Tabela 2*Grelha de análise das entrevistas a vítimas de assédio moral*

	Nomes Categorias	Participante 1 Emma	Participante 2 Amanda	Participante 3 Jorge	Participante 4 Jorge
Categoria 1 Perfil Sociodemográfico	Idade	29	36	45	27
	Estado civil	União de facto	Solteira	Solteiro	União de facto
	Nível de instrução	Mestrado	Pós-graduação	Licenciatura	12º ano completo
	Nível socioeconómico	Médio	Médio	Médio-alto	Médio-baixo
	Perfil pessoal	Sociável, mas com dificuldade de interação no âmbito profissional, perfeccionista.	Não é sociável e no trabalho, funciona melhor sozinha. Introspectiva	Introvertido, dificuldade de interação em situações tensas	Sociável, mas Impulsivo. Quando pequeno teve dificuldade de socialização por conta de bullying, mas interage bem com seus pares hoje
Categoria 2	Direção do ato	Assédio horizontal	Assédio vertical descendente	Assédio vertical descendente	Assédio vertical descendente
Categoria 3	Natureza do ato	Ataque à dignidade e integridade psíquica, deterioração do ambiente de trabalho, atitudes discriminatórias	Comportamento ofensivo, ataque à dignidade e integridade psíquica, deterioração do ambiente de trabalho	Comunicação difícil, deterioração do ambiente de trabalho (ameaças), ataque à integridade psíquica (desqualificação), sobrecarga de trabalho	Comportamento ofensivo e discriminatório, ataque à dignidade e integridade psíquica, deterioração do ambiente de trabalho, sobrecarga de trabalho
Categoria 4	Fatores de risco	Traço pessoal competitivo, a relação pessoal com as colegas assediadoras	A relação pessoal entre proprietárias e terapeuta da fala	Traço pessoal introspectivo/provocador, resistência passiva, clima organizacional	Situação financeira, falta de garantia das leis trabalhistas e a relação entre o responsável e Caio
Categoria 5	Fatores de proteção	Ouvir <i>podcast</i> motivacionais, novas oportunidades de emprego, família, namorados,	Amigos, a relação com as colegas, manter os <i>hobbys</i>	Família, situação financeira, psicoterapia, afastamento do ambiente de assédio	Traço pessoal resiliente
Categoria 6	Consequências da exposição	Desequilíbrio emocional	Desmotivação no trabalho, tristeza, desânimo, impacto na vida social.	<i>Burnout</i> , ansiedade extrema, depressão, sofrimento	Impacto na vida psíquica, física e familiar. Desestabilização emocional. Desmotivação

4.4. Discussão

4.4.1. Perfil sociodemográfico

Dentre os itens idade, gênero, estado civil, nível de instrução, nível socioeconômico e perfil pessoal agrupados numa única categoria, nomeada de perfil sociodemográfico, são o gênero e o perfil pessoal que são temas de pesquisas assinaladas na revisão de literatura (Gómez-González et al., 2023; Zapf & Einarsen, 2003). Segundo os pesquisadores (Heloani, 2005; Gómez-González et al., 2023), as mulheres têm sido os principais alvos de assédio. O gênero feminino é considerado pelos autores (Gómez-González et al., 2023), como uma condição de vulnerabilidade. Todavia, no nosso estudo não verificou-se diferença entre a vivência do assédio moral no local de trabalho, entre homens e mulheres. Um dado que aproxima a investigação de outros autores (Mastor, 2006; Bashir et al., 2014, Hoel et al., 1999) que comprovam que a vivência de assédio moral no trabalho tem sido transversal aos gêneros. Os entrevistados com idade entre os 27 aos 45 anos, homens e mulheres, todos parecem ter sido vítimas de assédio moral no trabalho.

Os entrevistados apresentam um nível de instrução variado que abrange pós-graduação ao 12º ano. Na revisão de literatura não foram observadas uma relação explícita entre o nível de instrução e o assédio moral em ambientes organizacionais, somente em contexto educacional (Mendes, 2024), onde constata-se uma assimetria do nível de escolaridade entre professores e alunos, por exemplo, tendo os professores um nível de instrução maior do que os alunos. Essa desigualdade de conhecimento verificado nas instituições de ensino parece muito próxima de uma assimetria de poder, considerando que a aquisição do saber pode se traduzir em poder. Não por acaso, a maioria dos assediadores ocupam funções hierárquicas superiores, tanto em relação aos homens, quanto em relação às mulheres conforme atesta a pesquisa (Torres et. al., 2025).

Continuando na mesma categoria, passamos ao perfil pessoal, verificamos diferenças entre os entrevistados. No caso de Emma, desde a sua infância, ainda como ginasta rítmica, viveu num ambiente que exige muita disciplina, inúmeras repetições para atingir a perfeição e o sucesso, como ilustrado na entrevista: Emma: “(...) Muitas vezes tens que repetir até acertar. Investigadora: “Para atingir a perfeição que você fala?” Emma: “Claro, claro. E é repetição, da repetição, da repetição, da repetição, da repetição, da repetição, da repetição (Extracto de entrevista realizada com Emma, ver anexo nº A.13).

Uma atmosfera competitiva na qual está imersa desde tenra idade, que denota ter internalizada essa situação de rivalidade até hoje. Embora, Dejours (2001) evoque a imagem da guerra entre os indivíduos e a relacione ao ambiente competitivo no trabalho,

no caso de Emma, a sua permanente exigência interna configura uma rivalidade, além da existente entre ela e as colegas de trabalho. Sem dúvida, a vivência de assédio moral vivida por ela foi disfuncional. Numa outra perspectiva, o traço pessoal de Emma aliado à cultura da ginástica rítmica, impõe-lhe condições que podem ter contribuído para o seu sofrimento, diferente da agressão psicológica na qual Amanda foi submetida no trabalho sem perceber o porquê desse comportamento.

Esse traço pessoal de Emma remete ao contexto etimológico da palavra trabalho, por estar associado o quão árduo pode ser o desempenho das tarefas no contexto laboral. Embora os instrumentos de tortura sejam coisas do passado, utilizados em situações de castigo, Emma parece que internalizou a busca para atingir a *performance* perfeita no ambiente laboral. Diante dos episódios de assédio moral que sofria, ela dizia para si mesma: “(...) bora tu consegues, tu superas isso, etc. Só que, há ali uma cultura, que é a cultura do aguentar. Aguentas tudo. (extracto de entrevista realizada com Emma, ver anexo nº A.13).

Em outras palavras, repercutia em Emma a exigência de superar os seus próprios limites, levando-a a um abatimento emocional e punitivo para consigo mesma. Com base nas outras três entrevistas, podemos afirmar que esse nível de exigência, o qual Emma parece exigir de si mesma, não se configura nos perfis pessoal dos outros entrevistados.

Para alguns autores (Zapf & Einarsen, 2003), existe uma aproximação entre o traço de personalidade e o assédio laboral. Na pesquisa de Zapf & Einarsen (2003), foi constatado que as vítimas tem uma pontuação baixa para a extroversão, embora Emma e Caio dizem ser sociáveis, mas nenhum dos quatro se identifica como uma pessoa extrovertida. Amanda afirma que trabalha melhor sozinha, identificando-se com Jorge como pessoas introspectivas e reservadas. A introspecção de Jorge, nos relacionamentos interpessoais em momentos mais tensos, assume uma atitude provocadora ao outro, uma resistência passiva, consentindo quando está na presença do seu diretor, mas, depois, agindo contrariamente ao que fora solicitado. Fato que, segundo ele, pode ter contribuído para a situação de tensão, agravando-se para um assédio moral com seu superior, conforme entrevista: Investigadora: “Você disse que, geralmente sempre foi mais introspectivo, não é? Isso teve alguma influência, Jorge?” Jorge: “Pode”. Investigadora: “Em que medida?” Jorge: “Pode, porque eu, aparentemente, eu... Eu acho que posso parecer provocador. Ser *poker face*, não é?” (Extracto de entrevista realizada com Jorge, ver anexo nº A.15). Enquanto Jorge reconhece o seu perfil provocador e desafiante com o seu superior, sem contradizê-lo, por outro lado, Caio conteve a sua impulsividade com o responsável da obra.

4.4.2 Direção do ato

Na segunda categoria, direção do ato, as entrevistas realizadas nos apontam que os atos sofridos pelos entrevistados configuram-se como assédio moral relacional (Crick et al., 1999), quando verifica-se uma degradação nas relações. Todos os quatro casos, no que diz respeito à direção do ato, seja no assédio vertical descendente, sofrido por Jorge, Caio e Amanda, seja no assédio horizontal sofrido por Emma, foram cometidos por indivíduos que, supostamente, se sentiam superiores às vítimas. No caso de Jorge e Caio, por ocuparem cargos hierarquicamente mais elevado, no caso de Emma, por terem mais experiência como treinadoras ou, no caso de Amanda, por serem proprietárias da empresa. Ao apresentar as duas formas de assédio moral, Crick et al. (1999) posiciona a forma física, quando há lesão ou contenção física como uma maneira de controlo da vítima. Entretanto, a própria assimetria na relação entre superiores e subordinados, também pode pressupor um controlo, conforme Heloani (2004) sugere. Para esse autor, essa assimetria relacional pode manifestar-se em situações de humilhação e controlo dos trabalhadores subordinados.

4.4.3 Natureza do ato

Ao analisarmos a terceira categoria, natureza do ato, pode-se constatar as diversas ações ofensivas, de humilhação, desqualificação, isolamento, sobrecarga de trabalho pelos assediadores em direção às vítimas. Nas palavras de Heloani (2004), a desqualificação do trabalhador é intencional, tendo em vista que a vítima pode ser caracterizada pelo abusador como uma ameaça a si e/ou seu posto de trabalho. Desta forma, o assediador visa fragilizar a vítima intencionalmente numa clara demonstração de poder e intimidação. Como no caso de Caio quando não executava uma tarefa como responsável da obra no tempo e na forma que a chefia pretendia, ouvia: “Então és um merdas mesmo, não sabes fazer um estanho na parede, não sabes fazer isso. Devias ser um merdas mesmo” (Extracto de entrevista realizada com Caio, ver anexo nº A.16).

Na Lei nº 99/2003 de 27 de agosto que aprovou o Código do trabalho (2003), o Estado português assinala a igualdade de oportunidades e tratamento aos trabalhadores, no que diz respeito ao emprego, sendo proibido qualquer tipo de discriminação por parte do empregador. Um tema que está presente em três casos entrevistados. Embora esta proibição esteja evidenciada legalmente, desde 2003, a discriminação no ambiente de trabalho ainda continua presente como Caio apresenta na sua entrevista: “Toda hora (o chefe) queria se enaltecer e eu acho que ele justamente rebaixava outras pessoas que não desempenhavam o papel da mesma forma que ele” (Extracto de entrevista com Caio, ver anexo nº A.16).

Na entrevista com Jorge, esse tema também surge: “(...) Aquelas pessoas que

foram contratadas por ele (diretor). Eu não fui contratado por ele, são protegidas dele. Tudo o resto ele desqualifica”. No caso de Emma, o tratamento diferenciado ficava evidente no dia a dia, longe dos momentos sociais, quando era isolada pelas colegas (Extracto de entrevista, ver anexo nº A.15).

Emma, ainda que se defina como exigente e fazia um bom trabalho com as atletas e escutava as suas angústias: “Comigo diziam tudo e mais alguma coisa. ‘Ah, vem o meu período (menstrual)! Ah, aquele rapaz (por quem se interessava afetivamente) ! Eu tinha essa parte de, lá está, emocionalmente com as miúdas e a pedagogia com elas. E elas (suas colegas) não tinham” (Extracto de entrevista realizada com Emma, ver anexo nº A.13). Suas colegas que, anteriormente, foram suas treinadoras, podem ter interpretado essa postura profissional de Emma como uma espécie de ameaça.

A comunicação difícil também está inserida na natureza do ato, porque desestabiliza o indivíduo, como Jorge assinala: “(...) Tínhamos um diretor com quem era extremamente difícil comunicar. Tinha uma linguagem muito própria, muito pouco empática. Não tolerava a segunda vez, quando alguém pedia para repetir, ele começava logo a ficar mal disposto. Às tantas, comecei a tomar opção, depois logo vejo como é que eu faço isto. Aí, as coisas começaram a correr mal e eu fui ameaçado” (Extracto de entrevista realizada com Jorge, ver anexo nº A.15).

Embora a mensagem transmitida pelo diretor não fosse clara, ele exigia um entendimento imediato dos subordinados. E Jorge, temendo a postura que o diretor desencadearia, caso solicitasse um esclarecimento, sentia-se intimidado.

Já Amanda parece ter enfrentado um contexto desumano de trabalho, pois era obrigada a permanecer um local fechado com pouca infraestrutura. Ela podia fazer qualquer atividade recreativa, como dançar, jogar jogos de tabuleiro, cantar por exemplo, mas “(...) proibiam-me fazer qualquer tipo de trabalho na minha área” (Citação Amanda, extracto de entrevista, ver anexo nº A.14). Além disso, o marido da proprietária da empresa, que permanecia todo tempo vigiando, logo pela manhã dizia: “ Então, preparadas para mais um dia na gaiola?”, “Então, bem preparadas para a jaula?”, “Então, está tudo bem?”, “Então hoje fico aqui com vocês a ler o jornal”. Com o término da sociedade das sócias e como o contrato de trabalho ainda estava em vigor, elas impuseram a sua permanência no local de trabalho, para não “(...) dar indemnizações aos empregados” (Extracto de entrevista realizada com Amanda, ver anexo nº A.14). Diante da obrigatoriedade de cumprir um contrato, parece que a proprietária faz uso do poder sobre as contratadas, exercendo-o de maneira intimidatória que Heloani (2004) descreve como uma prática disciplinadora para

anular o indivíduo.

Além desses comportamentos hostis vivenciados pelos entrevistados, uma outra questão apresentada pelos entrevistados, diz respeito à sobrecarga de trabalho. Em 2009, o Código do Trabalho (2009) sofreu uma reformulação, através da Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro, onde um dos artigos contempla a duração do horário de trabalho. Este deve ter duração máxima de oito horas diárias, perfazendo quarenta horas semanais. O artigo 213º aponta que o trabalhador não deve exceder mais de cinco horas ininterruptas de trabalho ou se o período laboral for superior a dez horas, o trabalhador não poderá exercer suas tarefas por mais de seis horas. Entretanto, na entrevista com Caio, ele aponta que, “trabalhei mais de 24 horas”(Extracto de entrevista com Caio, ver anexo nº A.16). Com a preocupação permanente do sustento familiar, ele se submetia a longas jornadas de trabalho, “no mínimo, trabalhava dez horas” (Extracto de entrevista com Caio, ver anexo nº A.16).

A exigência de uma carga horária elevada vai de encontro com a legislação. O relato de Jorge endossa que a sobrecarga de trabalho, sob a alegação de cumprir prazo, também é uma forma de assédio moral no trabalho. “Também acontecia ter reuniões às 9 da manhã em Coimbra e depois, ao final do dia, tinha que ir para Beja. Isso também acontecia” (Extracto de entrevista, ver anexo nº A.15).

No caso de Amanda, a sobrecarga de trabalho vinha disfarçada através do excelente trabalho que executava “porque tu és a melhor” e que, por isso, atendia mais utentes do que todos os outros seus colegas, terapeutas da fala. Esses testemunhos onde se constata a sobrecarga de trabalho, seja pela extensão do horário laborativo, seja pelo volume de tarefas, indica que a própria estrutura organizacional pode contribuir para os episódios de assédio moral. Os autores Einarsen et al. (2003), sinalizam a existência de diversos agentes facilitadores dos episódios de assédio, apontado as causas pessoais, sociodemográficos e organizacionais, que influenciaria o clima organizacional e a satisfação geral do trabalhador. Isso significa que o clima organizacional adotado pela instituição consentiria com a sobrecarga de trabalho a qual os seus trabalhadores seriam submetidos.

4.4.4. Fatores de risco

Ainda nessa mesma direção, o contexto organizacional pode ser considerado um fator de risco, conforme sinalizada na categoria 4 pelos entrevistados. Nos quatro casos, as relações pessoais se deterioram, seja entre superiores e trabalhador, no caso de Caio, Jorge e Amanda, seja na relação com as colegas, no caso de Emma. No caso de Amanda, as proprietárias adotam uma forma de administrar a empresa muito próxima de condições

desumanas. Aspecto que aproxima a situação vivida por Caio e sua chefia. De outro lado, o clima organizacional muito competitivo no qual Jorge e Emma estão inseridos também imprime uma conjuntura de risco para episódios de assédio moral. Além disso, o traço pessoal de Emma, competitivo, exigente e de Jorge, introspectivo e provocador, possivelmente podem ser enquadrados como fatores de risco para as situações de assédio. Em outras palavras, o perfil pessoal dos dois adquire uma condição favorável para o episódio. No caso de Caio, existem outros indicadores dessa mesma categoria. A situação financeira instável aliada ao insuficiente cumprimento, por parte da empresa das leis trabalhistas, assume uma contexto favorável nessa situação de assédio.

A pesquisa de Gómez-González et al. (2023) aponta os fatores de risco que elevam as possibilidades de que os trabalhadores passem por essas vivências, como por exemplo, situações laborais em que o indivíduo não está devidamente assegurado pelas leis trabalhistas, condição na qual Caio se encontrava. Caio abraçou a primeira oportunidade de emprego, não tendo mencionado na sua entrevista qualquer garantia trabalhista. A necessidade que ele tinha, era ter um contrato de trabalho para iniciar o processo de legalização no país. Esta circunstância pessoal de vulnerabilidade, pode consistir como um fator de risco, como assinalado acima.

4.4.5. Fatores de proteção

Por outro lado, ele pode ser considerado um fator de proteção. Caio demonstra na entrevista, que apesar de condições adversas, ofensas, humilhação, tem uma capacidade de se adaptar, mantendo-se firme para obter o sustento da família. “ (...)toda essa questão (ofensas, desqualificação), fiquei calado sem ter nenhum tipo de reação” (Extracto de entrevista, ver anexo nº A.16).

A exigência que, nesse caso, Caio se faz, é para se manter no emprego, para poder pagar as despesas do seu agregado familiar. Percebia-se como uma pessoa impulsiva, tendo tido alguns problemas na fase escolar, pelas brincadeiras que os colegas faziam com ele e se surpreendeu com a própria reação diante das ofensas que lhe foram dirigidas no trabalho. Extrai da vivência laboral um ponto positivo: “eu enxerguei que, de facto, eu posso suportar muito mais do que eu pensava que pudesse suportar...Eu nunca esperaria suportar isso sem ter uma reação” (Extracto de entrevista, ver anexo nº A.16).

Uma situação que converge com a investigação de Reknes et al. (2018) que investigou sobre a capacidade de o indivíduo lidar com situações difíceis, nomeada pelos autores como *individual hardiness* e referindo-se a um nível de resistência alto para enfrentar estes contextos de adversidade. A pesquisa considera que o *high hardiness*,

correspondendo a indivíduos mais resistentes, não é acompanhada por um aumento de ansiedade. No entanto, este ponto parece se confrontar com o relato de Caio: “ (...) Eu acordava todos os dias às cinco da manhã. E aí, teve um dia que o meu despertador tocou, às cinco da manhã. Eu acordei e joguei meu celular no chão. Falei, puta que pariu, tenho que acordar mais um dia nessa merda. Foi uma reação que eu tive que não era comum da minha parte, nunca foi” (Extracto de entrevista, ver anexo nº A.16).

Considerando que o indivíduo é influenciado por diversos fatores que orbitam à sua volta, as suas atitudes não podem ser reduzidas apenas a uma causa. Caio demonstrava estar adaptado ao ambiente laboral no qual estava inserido, mas esta atitude intempestiva pode apontar para um momento onde a ansiedade foi represada, uma emoção contida que irrompeu. Ao contrário de Caio, Amanda não demonstra no seu relato um nível alto de *hardines* e dentre os fatores de proteção apresentado por ela, a coesão do grupo com as outras colegas foi o elemento mais significativo: “(...) Um fator muito importante para viver aquela experiência, porque se nós não tivéssemos conseguido unirmos, não é? Apoiarmos as três e, de alguma forma, combinarmos uma estratégia. (..) A intenção deles é esta e nós não vamos sucumbir. Então eu acho que tinha sido muito pior” (Extrato da entrevista em anexo nº A.14).

Mas além desse ponto, ela elenca fatores de proteção importantes, como seus *hobbys* ligados à música, os amigos para se manter mais estável emocionalmente. Sem dúvida, manter a estabilidade emocional é algo difícil nesses episódios de assédio e foi com esse propósito que Emma começou a ouvir *podcasts* motivacionais, uma escolha que reflete o seu perfil pessoal de estar sempre motivada para alcançar os seus objetivos. Além disso, as novas oportunidades de emprego, a família e os investimentos amorosos foram pontos importantes de apoio naquele período de assédio moral.

Assim como Emma, a família foi um ponto de suporte para Jorge. Ao contrário do que Tsuno (2022) apresentou no seu estudo, sugerindo que a diminuição do sofrimento psicológico não apresentava relação com o apoio familiar e de amigos, Amanda, Jorge e Emma atestam como um fator fundamental para enfrentar essas vivências. Para Jorge, além da família, “ter uma salvaguarda financeira paralela ao emprego” desempenhou, na sua trajetória laboral, um fator de proteção, possibilitando uma certa tranquilidade diante da saída do emprego (Extrato da entrevista em anexo nº A.15). Igualmente, ele considera a psicoterapia um amparo importante para o enfrentamento do assédio moral. Aspecto que diverge dos autores (Mastor, 2006; Bashir et. al., 2014, Hoel et.al.,1999) porque assinalam que são as mulheres que procuram ajuda psicológica. Nesse estudo, dentre os entrevistados,

somente Jorge buscou o auxílio psicológico, tendo enfatizado a sua importância no contexto de assédio vivido por ele, bem como na sua vida.

4.4.6. Consequências da exposição

Nas palavras de Araújo (2020), algumas profissões ocasionam doenças específicas. No que diz respeito aos distúrbios mentais é mais difícil se estabelecer uma relação direta com o trabalho, pelos múltiplos elementos conectados a ele. Todavia, as consequências resultantes do assédio moral podem ser comprovadas nos relatos dos entrevistados. Nessa última categoria de análise, são assinalados por Amanda e Caio o impacto na vida social, o desequilíbrio emocional, desmotivação no trabalho e, por Emma e Jorge, tristeza e o desânimo. Porém, Jorge relata ansiedade extrema, depressão e um quadro global *burnout*, caracterizando-se por esgotamento físico e mental e por uma sobrecarga de trabalho que culmina com o seu afastamento laboral.

“(..) Tive que pedir a baixa a um médico. Percebi, naquela altura, que tinha que sair. Portanto, saí. Antes das reuniões com ele (diretor), eu já tinha sintomas físicos. A ansiedade extrema. Vontade de ir à casa banho, começar a suar. Eu já senti que a relação estava extremamente terrível com ele. Mas é óbvio que eu já estava no limite antes disto tudo acontecer. As coisas já estavam a precipitar para esse plano. E, obviamente, eu já estava extremamente ansioso” (Extrato da entrevista em anexo nº A.15).

Através desse testemunho, Jorge demonstra que “estava no limite” pela exigência que o trabalho lhe impunha, somada, posteriormente, ao contexto vivenciado entre ele e o diretor. Mas se para Jorge a solução foi se afastar do ambiente laboral, através do pedido de baixa, Amanda adotou uma estratégia de *coping* que a ajudou a enfrentar a atmosfera laboral na qual estava inserida, quando ela afirma: “(...) Eu vou tentar usar isto (a permanência no local) para descansar. Eu vou tentar usar isto para conversar com essas minhas amigas que estão aqui comigo, para brincar com elas, para fazer qualquer coisa com elas” (extrato da entrevista em anexo nº A.14). Diante das vivências de humilhação constantes no trabalho, ela dá um outro sentido àquela experiência para manter uma estabilidade emocional. Uma postura que converge com os resultados da pesquisa de Tsuno (2022), quando relaciona a mudança de perspectiva e a resiliência como fatores que auxiliam na diminuição do sofrimento psicológico.

5. Conclusão

Como assinalado no início, o objetivo deste trabalho centrou-se em analisar as vivências no ambiente laboral de trabalhadores, passíveis de serem consideradas como episódios de assédio moral. Ao dialogarmos com a revisão de literatura, alguns autores (Heloani, 2004; Dejours, 2001) enfatizam a importância de contextualizar os indivíduos no cenário produtivo atual, com garantias laborais cada vez mais reduzidas. Os indivíduos estão inseridos numa teia social que interage com os aspectos culturais do trabalho. Cultura esta que enaltece a competitividade, fortalecendo um individualismo e descartando a importância dos valores éticos. Entretanto, a interação do indivíduo com a sociedade é dinâmica, possibilitando a cada um responder com os seus valores éticos, construídos ao longo da sua trajetória de vida.

Constatamos, através dos relatos dos quatro entrevistados, homens e mulheres, com idades diferentes, com nível de instrução e de estatuto socioeconómico diferentes, que eles vivenciaram episódios de assédio moral em seus respectivos locais de trabalho. Apesar de autores (Gómez-González et al., 2023) apontarem que o género consiste numa condição vulnerável, colocando as mulheres como principais vítimas em casos de assédio moral, o presente estudo enfatiza o sofrimento causado aos homens e às mulheres perante o fenómeno do assédio moral.

A obtenção do nível socioeconómico de cada entrevistado consistiu na auto-declaração numa perspectiva subjetiva de si mesmo. Ainda nessa direção, levanta-se a relação entre esse aspecto e o enfrentamento do contexto de assédio nos relatos dos homens. No caso dos dois homens entrevistados, seus níveis socioeconómicos são diferentes. Um deles afirma ter um nível socioeconómico médio-alto, possuidor de uma salvaguarda financeira e o outro que se situa num nível socioeconómico médio-baixo e precisava trabalhar para sustentar a família. A partir daí, levanta-se uma questão de que o aporte financeiro do primeiro pode ter proporcionado um maior conjunto de alternativas no enfrentamento do assédio moral, condição que o segundo não apresentava. Nessa perspectiva, consideramos o seu nível socio-económico como um fator de proteção, uma demarcação importante a ser apontada. No caso das duas mulheres, esta relação assinalada não se apresenta de forma tão clara como no género masculino.

Embora, todos os quatro tenham sido vítimas de assédio moral, percebemos que há uma certa singularidade ao lidar com esses episódios, mesmo tendo dois indivíduos de cada género. Diante dessa especificidade, analisar as suas vivências significa também perceber a inexistência de uma resposta ou comportamento padrão frente a estes episódios.

Tomemos Jorge e Amanda que se definem como pessoas introspectivas, mas apresentaram respostas de regulação diferentes diante do assédio moral. Jorge, pela dificuldade de lidar com situações tensas e não ser assertivo no trato com o diretor, solicita uma baixa médica para se distanciar do ambiente que lhe causava um sofrimento. Somente com a psicoterapia foi capaz de se implicar também no conflito com o diretor. Por outro lado, Amanda permanece no local de trabalho, formando um grupo coeso com as outras duas colegas de trabalho. Percebe a estratégia humilhante e degradante que as proprietárias impunham às três, mas elege a coesão social para lidar com o contexto laboral. É importante sublinhar que, mesmo passando por um sofrimento psicológico, Amanda e suas colegas se ajudam mutuamente para buscar estratégias de enfrentamento.

Emma e Caio se definem como pessoas sociáveis. Emma, enquanto desportista, sempre se serviu da motivação para alcançar a execução perfeita dos movimentos, segue essa mesma racionalidade e elege a escuta de *podcasts* motivacionais e as novas oportunidade de trabalho para manter-se equilibrada emocionalmente. Embora Caio demonstre ter um único foco, a necessidade de sobrevivência, sabemos que seu perfil resiliente pode advir de outros recursos, como pelo esforço, a combatividade e a disciplina. Com um traço impulsivo na vida escolar, ele se surpreende com a sua capacidade de suportar conviver num ambiente tão agressivo, sem reagir, como se comportava antes. É importante referenciar o papel do *individual hardiness*, apontado por Reknes et al. (2018) nas vivências de assédio moral. A habilidade em lidar com momentos difíceis dos indivíduos é, sem dúvida, um ponto fundamental para manter a estabilidade emocional frente às investidas permanentes por parte do abusador. Outro ponto não menos importante, consiste na estratégia de *coping*, assinalada na pesquisa de Tsuno (2022), que os indivíduos adotam para modificar o ambiente estressor, por exemplo, o uso das atividades lúdicas de Amanda (cantar, brincar, conversar com amigos) como uma estratégia de distração ou dar um sentido positivo para atenuar o contexto hostil, sem modificar a situação propriamente.

Embora a diversidade dos fatores de proteção tenha relevância, designadamente o papel dos amigos, da família, da escuta de *podcast* motivacionais, da coesão do grupo de trabalho ou do aporte financeiro, parece que o indivíduo tem um papel fundamental no enfrentamento. É indiscutível que os fatores de proteção são um suporte valioso nesses episódios de assédio moral, mas a habilidade em lidar com situações desgastantes e árduas corresponde a um traço pessoal. Esse importante apoio não cancela as consequências negativas do assédio moral, elencadas pelos entrevistados.

Passados alguns séculos desde o olhar de Ramazzini, o pai da Medicina do

Trabalho, essa temática permanece ainda crucial para garantir condições de saúde do trabalhador nos seus respectivos locais de trabalho. Uma premissa que não foi assegurada em nenhum dos quatro casos. Todos os entrevistados alegam uma desestabilização emocional, como consequência do assédio moral. Um estado mais acentuado no caso de Jorge, pelo seu testemunho, ele foi o único que se afastou do ambiente laboral. Entretanto, mesmo os quatro casos, tendo apresentado queixas emocionais como resultado do assédio moral, nenhum deles assinalou que este estado assumiu uma condição incapacitante após a vivência desse episódio. Todos estão trabalhando atualmente em instituições diferentes de onde aconteceu o assédio moral, o que nos leva a inferir que essa disposição, na qual todos se encontram atualmente, pressupõe uma capacidade de recuperação e reajustamento emocional.

Considerando que o estudo se propôs a analisar as trajetórias pessoais, as vivências e as estratégias no enfrentamento de um contexto de assédio moral, estabelecendo uma relação comparativa entre estas estratégias de confronto apresentada pelos entrevistados, além de associar os respectivos perfis psicológicos com os eventos de assédio moral, podemos afirmar que o propósito da pesquisa foi alcançado.

Um aspecto importante é notar que os episódios de assédio moral relatados aconteceram após a publicação do Código do trabalho (2003), o que significa dizer que, apesar do Estado publicar um documento oficial, enfatizando a proibição de comportamentos discriminatórios, humilhantes e desrespeitosos por parte do empregador, a conduta adotada pelas empresas e sua respectiva cultura organizacional podem permanecer sem aplicação das alterações oficiais. Esta constatação também enfatiza que, além dos documentos legais, é fundamental haver outros dispositivos que atuem conjuntamente para coibir esse tipo de prática no ambiente de trabalho, assegurando ao trabalhador exercer uma atividade laboral com condições adequadas de saúde.

Por fim, a inquietação inicial da investigadora ao se deparar com poucos estudos de metodologia qualitativa, que tivessem dado voz às vítimas, sem dúvida, foi o principal motor para a realização dessa pesquisa. O estudo de caso, embora seja algo singular, permite conhecer as circunstâncias e os detalhes fornecido pelos entrevistados. Munida de cautela e empatia pela experiência alheia, revisitar as respectivas vivências e elencar os pontos relevantes no percurso de vida dos entrevistados, conforme disse um deles, é uma forma de conscientizar o que vem a ser assédio moral, além de pensar ações a serem tomadas para coibir esses episódios. Uma história contada por quem sofreu enquanto vítima assume uma relevância ainda maior e possibilita com que novas pesquisas sejam

iniciadas, fomentando uma reflexão sobre o tema.

Neste ponto, cabe enfatizar as possíveis intervenções que podem ser pensadas na prática profissional, como por exemplo, criar de campanhas sobre assédio moral em organizações como forma de conscientizar toda a instituição, estabelecer parceria com instituições que possam prestar ajuda psicológica aos trabalhadores, organizar reuniões de sensibilização com as chefias e diretores das empresas.

6. Limitações e trabalhos futuros

Após a conclusão da nossa pesquisa, verificamos algumas limitações que podem dar azo a futuras investigações. Nenhum dos entrevistados tinha filhos, o que pode influenciar nos resultados. Assim, promover um estudo comparativo que possa se debruçar sobre um agregado familiar com filhos e outro sem filhos e a permanência num ambiente de assédio no trabalho. Em outras palavras, de que forma o impacto da responsabilidade em manter uma família com filhos aumenta a probabilidade da permanência no trabalho, apesar da adversidade laboral. Na discussão, apresentamos o predomínio do aspecto relacional como um fator de risco. Seria interessante aprofundar a investigação sobre o tipo de relações pessoais no trabalho e a incidência de assédio moral. Em nenhum dos entrevistados foi mencionado episódios de assédio sexual. Desta forma, seria importante averiguar se todo assédio sexual carrega um assédio moral e vice-versa.

Sobre as limitações da pesquisa, podemos dizer que, embora o estudo indique ter alcançado os objetivos previamente elencados, verifica-se a impossibilidade de generalizar as conclusões resultantes e o excesso de ênfase no auto-relato e na percepção pessoal como limitação, bem como o curto espaço de tempo para a recolha de informação.

Bibliografia

Bíblia Sagrada.(1985). Paulus Editora

Conselho Nacional de Justiça. (2025). Notícias do Judiciário.

Gabinete de Estratégia e Planeamento. (2024). Código de Boa Conduta.

https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/286029/Codigo_Prevencao-Assedio_GEP.pdf/78528407-513f-40b0-aa6d-a42af450999

Decreto- Lei nº 99/2003 da Assembleia da República: Código do Trabalho.(2003). Diário da República nº 197, série I de 27 - 08- 2003.

Decreto- Lei nº 7/2009 da Assembleia da República: Revisão do Código do Trabalho (2009). Diário da República nº 30, Série I de 12-02-2009.

Decreto- Lei nº 73/2017 da Assembleia da República: Análise Jurídica (2017). Diário da República nº 157, Série I de 16-08-2017.

Ministério da Saúde. (2023). Assédio no Trabalho nos Estabelecimentos de Saúde do Serviço Nacional de Saúde e Organismos do Ministério da Saúde.

https://www.igas.min-saude.pt/wp-content/uploads/2024/03/Assedio_no_trab_nos_est_de_saude_do_SNS_e_org_do-MS_Guiao_de-inspecao.pdf PDF document

United Nations. (2022). Human rights. <https://news.un.org/en/story/2022/12/1131372>

Araújo, M. S. G. (2009). *Preditores individuais e organizacionais de bullying no local de trabalho*. [Dissertação de doutoramento, Escola de Psicologia]. Universidade do Minho.

Araújo, M.G.(2020). *Normas Regulamentadoras Comentadas. Legislação de Segurança e Saúde no Trabalho*. G.M de Araújo Ed.

Bazin, Y. (2014). Untangling ‘work’: An etymological exploration. *Yoann Bazin*. <https://yoannbazin.com/2014/10/08/untangling-work-an-etymological-exploration/>

Daniele, V. (2014). Lavoro. *Etimoitagliano: il significato originale delle parole nella lingua italiana*. <https://www.etimoitaliano.it/2014/03/lavoro.html>

Dejours, Christophe (2001). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

Bashir, A.; Hanif, R., & Nadeem, M. (2014). Role of personal factors in perception of workplace bullying among telecommunication personnel. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(3) pp. 817- 829.

Heloani, R. (2005a). Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, 22, 101-108.

Heloani, R.(2004b). Assédio moral - Um ensaio sobre a expropriação da dignidade

- no trabalho. *RAE-eletrônica*, 3(1), 10 -18.
- McLellan, K.R. (2017). Work, health and worker well-being: Roles and opportunities for employers. *Health Affairs*, 36(2), p.206-213.
doi/10.1377/hlthaff.2016.1150
- Mendes, I.O.(2024). Os efeitos do assédio moral para a vida acadêmica. *Revista Eventos Pedagógicos*, 15(3), 1068-1078. doi.org/10.30681/2236-3165
- Olweus, D. (2003). Bully/Victim problems in school: Basic facts and an effective intervention program. In S. Einärsen, H. Hoel D. Zapf, & C. L. Cooper, (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (3-30). London, England: Taylor & Francis.
- Tsuno, K. (2022). Do personal resilience, coping styles, and social support prevent future psychological distress when experiencing workplace bullying? Evidence from a 1-year prospective study. *BMC psychology*, 10(1), 310. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00991-6>
- Veschi, B. (2019). Origem do coneito trabalho. *Etimologia do trabalho*.
<https://etimologia.com.br/trabalho/>
- Ventura, R.A. (2025). Inventario – il linguaggio della manifattura. Confimi Ind. Ed.
https://www.confimi.it/images/inventario/il%20contributo%20Treccani_%20inventario_il%20linguaggio%20della%20manifattura.pdf
- Einärsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einärsen, H. Hoel D. Zapf, & C. L. Cooper, (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (3-30). London, England: Taylor & Francis.
- Freitas, E.R., Dantas, O.M.A.N.A., Silva, S.C.R. (2023). As percepções dos egressos da pós-graduação da Universidade de Brasília sobre o grupo focal. *Revista Internacional de Ensino Superior*. 11, p.1-26.
- Gomes-González, A., Gírbés-Peco,S., González, J.M.J., Casado, M.V.(2023) “Without support, victims do not report”: The Co-creation of workplace sexual harassment risk assessment survey toll. *Gender, Work & Organization*. 30 I(4), 1354-1386.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12840>
- Moura, M.L.C., & Azevedo, S.L. (2021). Saúde do trabalhador: Princípios e políticas In: *Saúde do trabalhador: Políticas, intervenções e pesquisa*. Editora Pasteur.
<https://doi.org/10.29327/541408>
- Reknes, I., Harris, A., & Einarsen, S. (2018). The role of hardiness in the bullying-mental

health relationship. *Occupational Medicine*, 68(1), 64–66.

<https://doi.org/10.1093/occmed/kqx183>

Reknes, I., Einarsen, S., Pallesen, S., Bjorvatn, B., Moen, B. E., & Magerøy, N. (2016).

Exposure to bullying behaviors at work and subsequent symptoms of anxiety: the moderating role of individual coping style. *Industrial health*, 54(5), 421–432.

<https://doi.org/10.2486/indhealth.2015-0196>

Santos, A. P. L. dos, & Galery, A. D. (2011). Controle sobre o trabalho e saúde mental:

resgatando conceitos, pesquisas e possíveis relações. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 31-41.

Torres, A., Costa, D., Santana, H. e Coelho, B. (2025, Junho, 3). *Assédio sexual e moral*

no local de trabalho em Portugal. Seminário Internacional – Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, Universidade de Lisboa (ULisboa), Lisboa.

Zapf, D. and Einarsen S. (2003) Individual antecedents of bullying: Victims and

perpetrators. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Ed.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 165-184). Taylor & Francis Ed..

ANEXOS

Anexo 1. Consentimento informado Margarida



Consentimento informado para participantes

Word do bring me down” : Narrativas de enfrentamento em situações de tensão no ambiente de trabalho

Enquadramento. A transformação das relações de trabalho, com contratos precários de prestação de serviço e a exigência permanente para alcançar um patamar alto de produtividade configura um cenário laboral de grande pressão sobre o trabalhador. Muitas vezes, essa pressão submete o indivíduo a situações de humilhação e constrangimento que podem ocasionar consequência em vários aspetos de sua vida. Esta investigação debruça-se sobre as formas de enfrentamento que o indivíduo opta por adotar nessas situações de tensão laboral.

Objetivo. A partir da experiência dos participantes com trabalhadores no focus group, elaborar um elenco de perguntas a serem apresentadas aos futuros entrevistados sobre as estratégias empregues ao enfrentarem episódios de tensão e conflito nos seus ambientes de trabalho.

Garantias. Em virtude desta colaboração compreendo os seguintes aspetos:

1. **Promotor.** O presente estudo é desenvolvido como parte integrante para a conclusão do ciclo de estudos no Mestrado em Psicologia Clínica, realizado no ISPA – Instituto Universitário. A responsabilidade da promoção deste trabalho é repartida entre o ISPA, pelo docente do Seminário de Dissertação e pela candidata ao grau de Mestre.
2. **Responsabilidade.** Todos os procedimentos são supervisionados pelo orientador do Seminário de Dissertação – Miguel Trigo. A aluna Carla Cristina Storino, candidata ao grau de Mestre, é igualmente responsável por garantir as melhores práticas. **Regulamentação.** A realização de estudos científicos na área da Psicologia é
- 3.

regulamentada por legislação e Códigos Éticos e Deontológicos. São também cumpridas as exigências do Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados e da Declaração de Helsínquia, sobre a investigação envolvendo seres humanos. Os promotores estão obrigados ao mesmo dever de sigilo e ao cumprimento da regulamentação referida.

4. Confidencialidade. A confidencialidade da informação será garantida pelo anonimato dos participantes, não sendo revelado o seu nome ou outros dados que possam levar à sua identificação. Desistência. Durante o processo de resposta, a qualquer momento
5. pode desistir de participar neste estudo, sem que isso tenha qualquer consequência negativa. Contributo. O estudo tem fins científicos e clínicos, contribuindo para
6. desenvolver competências de investigação e conhecimento na área temática do estudo. Estes conhecimentos são fundamentais para a progressão do conhecimento e melhoria das práticas em Psicologia e em saúde mental.
7. Incentivos. Não haverá qualquer incentivo, plano de referenciação para cuidados de saúde ou elaboração de um relatório pericial final.
8. Efeitos adversos. Não são previsíveis efeitos adversos por participar neste estudo.
9. Duração. Prevê-se que a sua participação dure até cerca de 60 minutos.

Eu li, compreendi e aceito participar neste estudo.

Assinatura,  Documento assinado digitalmente
Verifique em <https://validar.na.gov.br>

Data 18 / 02 / 2025

Contatos: R. Jardim do Tabaco, 34, 1100-304 Lisboa. Tel.: 218 811 700.

Candidato: Carla Cristina Storino (ccstorino@gmail.com).

Docente: Miguel Trigo (mtrigo@ispa.pt).



Questionário Sociodemográfico

Idade: 41 anos Profissão: Psicóloga Há quanto tempo
iniciou a sua atuação profissional? 18 anos

Género: Feminino
Nível de instrução: Doutorado

Função na instituição onde trabalha? Psicólogo

Anexo 2. Consentimento informado Amália



Consentimento informado para participantes

“Word do bring me down”: Narrativas de enfrentamento em situações de tensão no ambiente de trabalho

Enquadramento. A transformação das relações de trabalho, com contratos precários de prestação de serviço e a exigência permanente para alcançar um patamar alto de produtividade configura um cenário laboral de grande pressão sobre o trabalhador. Muitas vezes, essa pressão submete o indivíduo a situações de humilhação e constrangimento que podem ocasionar consequência em vários aspetos de sua vida. Esta investigação debruça-se sobre as formas de enfrentamento que o indivíduo opta por adotar nessas situações de tensão laboral.

Objetivo. A partir da experiência dos participantes com trabalhadores no focus group, elaborar um elenco de perguntas a serem apresentadas aos futuros entrevistados sobre as estratégias empregues ao enfrentarem episódios de tensão e conflito nos seus ambientes de trabalho.

Garantias. Em virtude desta colaboração compreendo os seguintes aspetos:

1. **Promotor.** O presente estudo é desenvolvido como parte integrante para a conclusão do ciclo de estudos no Mestrado em Psicologia Clínica, realizado no ISPA – Instituto Universitário. A responsabilidade da promoção deste trabalho é repartida entre o ISPA, pelo docente do Seminário de Dissertação e pela candidata ao grau de Mestre.
2. **Responsabilidade.** Todos os procedimentos são supervisionados pelo orientador do Seminário de Dissertação – Miguel Trigo. A aluna Carla Cristina Storino, candidata ao grau de Mestre, é igualmente responsável por garantir as melhores práticas.
3. **Regulamentação.** A realização de estudos científicos na área da Psicologia é

regulamentada por legislação e Códigos Éticos e Deontológicos. São também cumpridas as exigências do Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados e da Declaração de Helsínquia, sobre a investigação envolvendo seres humanos. Os promotores estão obrigados ao mesmo dever de sigilo e ao cumprimento da regulamentação referida.

4. **Confidencialidade.** A confidencialidade da informação será garantida pelo anonimato dos participantes, não sendo revelado o seu nome ou outros dados que possam levar à sua identificação.
5. **Desistência.** Durante o processo de resposta, a qualquer momento pode desistir de participar neste estudo, sem que isso tenha qualquer consequência negativa.
6. **Contributo.** O estudo tem fins científicos e clínicos, contribuindo para desenvolver competências de investigação e conhecimento na área temática do estudo. Estes conhecimentos são fundamentais para a progressão do conhecimento e melhoria das práticas em Psicologia e em saúde mental.
7. **Incentivos.** Não haverá qualquer incentivo, plano de referenciação para cuidados de saúde ou elaboração de um relatório pericial final.
8. **Efeitos adversos.** Não são previsíveis efeitos adversos por participar neste estudo.
9. **Duração.** Prevê-se que a sua participação dure até cerca de 60 minutos.

Eu li, compreendi e aceito participar neste estudo.

Assinatura,



Data 18/10/2025

Contatos: R. Jardim do Tabaco, 34, 1100-304 Lisboa. Tel.: 218 811 700.

Candidato: Carla Cristina Storino (ccstorino@gmail.com).

Docente: Miguel Trigo (mtrigo@ispa.pt).



Questionário Sociodemográfico

Idade: 58 anos Género: Feminino
Profissão: Psicóloga Nível de instrução: Pós graduada - Mestrado
Há quanto tempo iniciou a sua atuação profissional? 34 anos
Função na instituição onde trabalha? Psicóloga

Anexo 3. Consentimento informado Frida



Consentimento informado para participantes

"Word do bring me down": Narrativas de enfrentamento em situações de tensão no ambiente de trabalho

Enquadramento. A transformação das relações de trabalho, com contratos precários de prestação de serviço e a exigência permanente para alcançar um patamar alto de produtividade configura um cenário laboral de grande pressão sobre o trabalhador. Muitas vezes, essa pressão submete o indivíduo a situações de humilhação e constrangimento que podem ocasionar consequência em vários aspetos de sua vida. Esta investigação debruça-se sobre as formas de enfrentamento que o indivíduo opta por adotar nessas situações de tensão laboral.

Objetivo. A partir da experiência dos participantes com trabalhadores no focus group, elaborar um elenco de perguntas a serem apresentadas aos futuros entrevistados sobre as estratégias empregues ao enfrentarem episódios de tensão e conflito nos seus ambientes de trabalho.

Garantias. Em virtude desta colaboração compreendo os seguintes aspetos:

1. **Promotor.** O presente estudo é desenvolvido como parte integrante para a conclusão do ciclo de estudos no Mestrado em Psicologia Clínica, realizado no ISPA – Instituto Universitário. A responsabilidade da promoção deste trabalho é repartida entre o ISPA, pelo docente do Seminário de Dissertação e pela candidata ao grau de Mestre.
2. **Responsabilidade.** Todos os procedimentos são supervisionados pelo orientador do Seminário de Dissertação – Miguel Trigo. A aluna Carla Cristina Storino, candidata ao grau de Mestre, é igualmente responsável por garantir as melhores práticas.
3. **Regulamentação.** A realização de estudos científicos na área da Psicologia é

regulamentada por legislação e Códigos Éticos e Deontológicos. São também cumpridas as exigências do Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados e da Declaração de Helsínquia, sobre a investigação envolvendo seres humanos. Os promotores estão obrigados ao mesmo dever de sigilo e ao cumprimento da regulamentação referida.

4. **Confidencialidade.** A confidencialidade da informação será garantida pelo anonimato dos participantes, não sendo revelado o seu nome ou outros dados que possam levar à sua identificação.
5. **Desistência.** Durante o processo de resposta, a qualquer momento pode desistir de participar neste estudo, sem que isso tenha qualquer consequência negativa.
6. **Contributo.** O estudo tem fins científicos e clínicos, contribuindo para desenvolver competências de investigação e conhecimento na área temática do estudo. Estes conhecimentos são fundamentais para a progressão do conhecimento e melhoria das práticas em Psicologia e em saúde mental.
7. **Incentivos.** Não haverá qualquer incentivo, plano de referenciação para cuidados de saúde ou elaboração de um relatório pericial final.
8. **Efeitos adversos.** Não são previsíveis efeitos adversos por participar neste estudo.
9. **Duração.** Prevê-se que a sua participação dure até cerca de 60 minutos.

Eu li, compreendi e aceito participar neste estudo.

Assinatura,



Data 20/02/2025

Contatos: R. Jardim do Tabaco, 34, 1100-304 Lisboa. Tel.: 218 811 700.

Candidato: Carla Cristina Storino (ccstorino@gmail.com).

Docente: Miguel Trigo (mtrigo@ispa.pt).



Questionário Sociodemográfico

Idade: 40

Género: feminino

Profissão: Psicóloga

Nível de instrução: Superior

Há quanto tempo iniciou a sua atuação profissional? 16 anos

Função na instituição onde trabalha? Psicóloga

Anexo 4. Consentimento informado Maria



Consentimento informado para participantes

"Word do bring me down": Narrativas de enfrentamento em situações de tensão no ambiente de trabalho

Enquadramento. A transformação das relações de trabalho, com contratos precários de prestação de serviço e a exigência permanente para alcançar um patamar alto de produtividade configura um cenário laboral de grande pressão sobre o trabalhador. Muitas vezes, essa pressão submete o indivíduo a situações de humilhação e constrangimento que podem ocasionar consequência em vários aspetos de sua vida. Esta investigação debruça-se sobre as formas de enfrentamento que o indivíduo opta por adotar nessas situações de tensão laboral.

Objetivo. A partir da experiência dos participantes com trabalhadores no focus group, elaborar um elenco de perguntas a serem apresentadas aos futuros entrevistados sobre as estratégias empregues ao enfrentarem episódios de tensão e conflito nos seus ambientes de trabalho.

Garantias. Em virtude desta colaboração compreendo os seguintes aspetos:

1. **Promotor.** O presente estudo é desenvolvido como parte integrante para a conclusão do ciclo de estudos no Mestrado em Psicologia Clínica, realizado no ISPA – Instituto Universitário. A responsabilidade da promoção deste trabalho é repartida entre o ISPA, pelo docente do Seminário de Dissertação e pela candidata ao grau de Mestre.
2. **Responsabilidade.** Todos os procedimentos são supervisionados pelo orientador do Seminário de Dissertação – Miguel Trigo. A aluna Carla Cristina Storino, candidata ao grau de Mestre, é igualmente responsável por garantir as melhores práticas.
3. **Regulamentação.** A realização de estudos científicos na área da Psicologia é

regulamentada por legislação e Códigos Éticos e Deontológicos. São também cumpridas as exigências do Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados e da Declaração de Helsínquia, sobre a investigação envolvendo seres humanos. Os promotores estão obrigados ao mesmo dever de sigilo e ao cumprimento da regulamentação referida.

4. **Confidencialidade.** A confidencialidade da informação será garantida pelo anonimato dos participantes, não sendo revelado o seu nome ou outros dados que possam levar à sua identificação.
5. **Desistência.** Durante o processo de resposta, a qualquer momento pode desistir de participar neste estudo, sem que isso tenha qualquer consequência negativa.
6. **Contributo.** O estudo tem fins científicos e clínicos, contribuindo para desenvolver competências de investigação e conhecimento na área temática do estudo. Estes conhecimentos são fundamentais para a progressão do conhecimento e melhoria das práticas em Psicologia e em saúde mental.
7. **Incentivos.** Não haverá qualquer incentivo, plano de referência para cuidados de saúde ou elaboração de um relatório pericial final.
8. **Efeitos adversos.** Não são previsíveis efeitos adversos por participar neste estudo.
9. **Duração.** Prevê-se que a sua participação dure até cerca de 60 minutos.

Eu li, compreendi e aceito participar neste estudo.

Assinatura,



Data 20/02/2025

Contatos: R. Jardim do Tabaco, 34, 1100-304 Lisboa. Tel.: 218 811 700.

Candidato: Carla Cristina Storino (ccstorino@gmail.com).

Docente: Miguel Trigo (mtrigo@ispa.pt).



59

Anexo 5. Consentimento informado Lou



Consentimento informado para participantes

“Word do bring me down”: Narrativas de enfrentamento em situações de tensão no ambiente de trabalho

Enquadramento. A transformação das relações de trabalho, com contratos precários de prestação de serviço e a exigência permanente para alcançar um patamar alto de produtividade configura um cenário laboral de grande pressão sobre o trabalhador. Muitas vezes, essa pressão submete o indivíduo a situações de humilhação e constrangimento que podem ocasionar consequência em vários aspetos de sua vida. Esta investigação debruça-se sobre as formas de enfrentamento que o indivíduo opta por adotar nessas situações de tensão laboral.

Objetivo. A partir da experiência dos participantes com trabalhadores no focus group, elaborar um elenco de perguntas a serem apresentadas aos futuros entrevistados sobre as estratégias empregues ao enfrentarem episódios de tensão e conflito nos seus ambientes de trabalho.

Garantias. Em virtude desta colaboração compreendo os seguintes as

1. **Promotor.** O presente estudo é desenvolvido como parte integrante para a conclusão do ciclo de estudos no Mestrado em Psicologia Clínica, realizado no ISPA – Instituto Universitário. A responsabilidade da promoção deste trabalho é repartida entre o ISPA, pelo docente do Seminário de Dissertação e pela candidata ao grau de Mestre.
2. **Responsabilidade.** Todos os procedimentos são supervisionados pelo orientador do Seminário de Dissertação – Miguel Trigo. A aluna Carla Cristina Storino, candidata ao grau de Mestre, é igualmente responsável por garantir as melhores práticas.
3. **Regulamentação.** A realização de estudos científicos na área da Psicologia é

regulamentada por legislação e Códigos Éticos e Deontológicos. São também cumpridas as exigências do Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados e da Declaração de Helsínquia, sobre a investigação envolvendo seres humanos. Os promotores estão obrigados ao mesmo dever de sigilo e ao cumprimento da regulamentação referida.

4. **Confidencialidade.** A confidencialidade da informação será garantida pelo anonimato dos participantes, não sendo revelado o seu nome ou outros dados que possam levar à sua identificação.
5. **Desistência.** Durante o processo de resposta, a qualquer momento pode desistir de participar neste estudo, sem que isso tenha qualquer consequência negativa.
6. **Contributo.** O estudo tem fins científicos e clínicos, contribuindo para desenvolver competências de investigação e conhecimento na área temática do estudo. Estes conhecimentos são fundamentais para a progressão do conhecimento e melhoria das práticas em Psicologia e em saúde mental.
7. **Incentivos.** Não haverá qualquer incentivo, plano de referência para cuidados de saúde ou elaboração de um relatório pericial final.
8. **Efeitos adversos.** Não são previsíveis efeitos adversos por participar neste estudo.
9. **Duração.** Prevê-se que a sua participação dure até cerca de 60 minutos.

Eu li, compreendi e aceito participar neste estudo.

Assinatura, 

Data 19 / 03 / 2025

Contatos: R. Jardim do Tabaco, 34, 1100-304 Lisboa. Tel.: 218 811 700.

Candidato: Carla Cristina Storino (ccstorino@gmail.com).

Docente: Miguel Trigo (mtrigo@ispa.pt).



Questionário Sociodemográfico

Idade: 37 anos

Género: feminino

Profissão: servidora pública Nível de instrução: graduada em Pedagogia
Especialista em Docência EPT

Há quanto tempo iniciou a sua atuação profissional? 19 anos

Função na instituição onde trabalha? Revisora Braille/Produção de
material adaptado para pessoas com necessidades
específicas.

Anexo 6. Consentimento informado Emma



Consentimento informado para participantes

“Word do bring me down”: Estudo de caso sobre assédio moral.

Enquadramento. A transformação das relações de trabalho, com contratos precários de prestação de serviço e a exigência permanente para alcançar um patamar alto de produtividade configura um cenário laboral de grande pressão sobre o trabalhador. Muitas vezes, essa pressão submete o indivíduo a situações de humilhação e constrangimento que podem ocasionar consequência em vários aspetos de sua vida. Esta investigação debruça-se sobre as formas de enfrentamento que o indivíduo opta por adotar nessas situações de tensão laboral.

Objetivo. Analisar, a partir do relato dos participantes, como estes enfrentam episódios de tensão e conflito nos seus ambientes de trabalho, comparando as estratégias empregues pelas diferentes pessoas.

Garantias. Em virtude desta colaboração compreendo os seguintes aspetos:

1. **Promotor.** O presente estudo é desenvolvido como parte integrante para a conclusão do ciclo de estudos no Mestrado em Psicologia Clínica, realizado no ISPA – Instituto Universitário. A responsabilidade da promoção deste trabalho é repartida entre o ISPA, pelo docente do Seminário de Dissertação e pela candidata ao grau de Mestre.
2. **Responsabilidade.** Todos os procedimentos são supervisionados pelo orientador do Seminário de Dissertação – Miguel Trigo. A aluna Carla Cristina Storino, candidata ao grau de Mestre, é igualmente responsável por garantir as melhores práticas.
3. **Regulamentação.** A realização de estudos científicos na área da Psicologia é regulamentada por legislação e Códigos Éticos e Deontológicos. São também cumpridas as exigências do Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados e da Declaração de Helsínquia, sobre a investigação envolvendo seres humanos. Os promotores estão obrigados ao mesmo dever de sigilo e ao cumprimento da

regulamentação referida.

4. **Confidencialidade.** A confidencialidade da informação será garantida pelo anonimato dos participantes, não sendo revelado o seu nome ou outros dados que possam levar à sua identificação.
5. **Desistência.** Durante o processo de resposta, a qualquer momento pode desistir de participar neste estudo, sem que isso tenha qualquer consequência negativa.
6. **Contributo.** O estudo tem fins científicos e clínicos, contribuindo para desenvolver competências de investigação e conhecimento na área temática do estudo. Estes conhecimentos são fundamentais para a progressão do conhecimento e melhoria das práticas em Psicologia e em saúde mental.
7. **Incentivos.** Não haverá qualquer incentivo, plano de referência para cuidados de saúde ou elaboração de um relatório pericial final.
8. **Efeitos adversos.** Não são previsíveis efeitos adversos por participar neste estudo.
9. **Duração.** Prevê-se que a sua participação dure até cerca de 60 minutos.

Eu li, compreendi e aceito participar neste estudo.

Assinatura,



Data 14 / 05 / 2025

Contatos: R. Jardim do Tabaco, 34, 1100-304 Lisboa. Tel.: 218 811 700.

Candidato: Carla Cristina Storino (ccstorino@gmail.com) tel: 968468146

Docente: Miguel Trigo (mtrigo@ispa.pt).

Questionário (auto resposta) Emma

Questionário Sociodemográfico

Idade: 29 Anos

Gênero: Feminino

Zona de residência: Lisboa

Ocupação:

Nível de instrução (área de saúde, de T. I.): Mestrado em Treino Desportivo

Nível socioeconômico: Médio

Qual a sua nacionalidade de origem? Portuguesa

Estado civil: Solteira

a) Contexto familiar

Tem algum companheiro (a)? Sim

Mora contigo? Sim

Qual a profissão dele(a)? Professor e treinador.

Tem filhos? Não

Quantos?

Quais as idades?

Moram contigo?

Quantas pessoas moram contigo?

Algun dos filhos apresenta alguma doença que foi diagnosticada? (ex: autismo...)

Há alguém na tua casa que apresenta alguma doença crônica e que precisa de cuidados constantes? Não.

Questionário clínico

Você tem alguma condição de saúde crônica que necessite de tratamento contínuo? Não. Qual?

Você faz ou já fez uso de medicação contínua para alguma condição de saúde? Não. Qual?

Já teve algum problema de saúde relacionado ao trabalho? Não. Poderia descrever?

Você precisou se afastar do trabalho por conta disso? Se sim, por quanto tempo?
Poderia nos indicar quando foi diagnosticado com esse problema?

Faz algum tratamento de saúde? Não. Qual? Há quanto tempo?

Como você definiria a sua saúde física e mental hoje?

História de socialização

Ao longo da sua vida, como tem sido a sua interação com seus pares? (Como você interage em grupo? Você tem dificuldades de interagir em grupo? Em algum momento você teve dificuldade em interagir em grupo?)

Sim, relação profissional.

Trajetória sócio-laboral

Há quanto tempo iniciou a sua atuação profissional? 10 anos.

Trabalha em empresa pública ou privada? As duas. Há quanto tempo? 5 anos.

Anexo 7. Consentimento informado Amanda



Consentimento informado para participantes

“Word do bring me down”: Estudo de caso sobre assédio moral.

Enquadramento. A transformação das relações de trabalho, com contratos precários de prestação de serviço e a exigência permanente para alcançar um patamar alto de produtividade configura um cenário laboral de grande pressão sobre o trabalhador. Muitas vezes, essa pressão submete o indivíduo a situações de humilhação e constrangimento que podem ocasionar consequência em vários aspetos de sua vida. Esta investigação debruça-se sobre as formas de enfrentamento que o indivíduo opta por adotar nessas situações de tensão laboral.

Objetivo. Analisar, a partir do relato dos participantes, como estes enfrentam episódios de tensão e conflito nos seus ambientes de trabalho, comparando as estratégias empregues pelas diferentes pessoas.

Garantias. Em virtude desta colaboração compreendo os seguintes aspetos:

1. **Promotor.** O presente estudo é desenvolvido como parte integrante para a conclusão do ciclo de estudos no Mestrado em Psicologia Clínica, realizado no ISPA – Instituto Universitário. A responsabilidade da promoção deste trabalho é repartida entre o ISPA, pelo docente do Seminário de Dissertação e pela candidata ao grau de Mestre.
2. **Responsabilidade.** Todos os procedimentos são supervisionados pelo orientador do Seminário de Dissertação – Miguel Trigo. A aluna Carla Cristina Storino, candidata ao grau de Mestre, é igualmente responsável por garantir as melhores práticas.
3. **Regulamentação.** A realização de estudos científicos na área da Psicologia é regulamentada por legislação e Códigos Éticos e Deontológicos. São também cumpridas as exigências do Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados e da Declaração de Helsínquia, sobre a investigação envolvendo seres humanos. Os promotores estão obrigados ao mesmo dever de sigilo e ao cumprimento da

regulamentação referida.

4. **Confidencialidade.** A confidencialidade da informação será garantida pelo anonimato dos participantes, não sendo revelado o seu nome ou outros dados que possam levar à sua identificação.
5. **Desistência.** Durante o processo de resposta, a qualquer momento pode desistir de participar neste estudo, sem que isso tenha qualquer consequência negativa.
6. **Contributo.** O estudo tem fins científicos e clínicos, contribuindo para desenvolver competências de investigação e conhecimento na área temática do estudo. Estes conhecimentos são fundamentais para a progressão do conhecimento e melhoria das práticas em Psicologia e em saúde mental.
7. **Incentivos.** Não haverá qualquer incentivo, plano de referência para cuidados de saúde ou elaboração de um relatório pericial final.
8. **Efeitos adversos.** Não são previsíveis efeitos adversos por participar neste estudo.
9. **Duração.** Prevê-se que a sua participação dure até cerca de 60 minutos.

Eu li, compreendi e aceito participar neste estudo.

Assinatura,



Data 17 / 5 / 2025

Contatos: R. Jardim do Tabaco, 34, 1100-304 Lisboa. Tel.: 218 811 700.

Candidato: Carla Cristina Storino (ccstorino@gmail.com) tel: 968468146

Docente: Miguel Trigo (mtrigo@ispa.pt).

Questionário (auto resposta) Amanda

Questionário Sociodemográfico

Idade: 36

Gênero: Feminino

Zona de residência: Lisboa

Ocupação: Terapeuta da Fala

Nível de instrução (área de saúde, de T. I.): Saúde, Pós-graduada

Nível socioeconômico: Médio

Qual a sua nacionalidade de origem? Portuguesa

Estado civil: Solteira

a) Contexto familiar

Tem algum companheiro (a)? Não

Mora contigo? -

Qual a profissão dele(a)? -

Tem filhos? Não

Quantos? -

Quais as idades? -

Moram contigo? -

Quantas pessoas moram contigo? 1

Algun dos filhos apresenta alguma doença que foi diagnosticada? (ex: autismo...) -

Há alguém na tua casa que apresenta alguma doença crônica e que precisa de cuidados constantes? Não

Questionário clínico

Você tem alguma condição de saúde crônica que necessite de tratamento contínuo? Não Qual? -

Você faz ou já fez uso de medicação contínua para alguma condição de saúde? - Qual? -

Já teve algum problema de saúde relacionado ao trabalho? Não

Poderia descrever? -

Você precisou se afastar do trabalho por conta disso? -

Se sim, por quanto tempo?

Poderia nos indicar quando foi diagnosticado com esse problema? -

Faz algum tratamento de saúde? Não

Qual? -

Há quanto tempo? -

Como você definiria a sua saúde física e mental hoje? Apresento limitações físicas ligieras associadas à obesidade e não possuo um bom conceito de auto imagem. Nem sempre reconheço as minhas capacidades e evito o confronto com alguns desfiros da vida. Nem sempre consigo ter uma visão positiva sobre a vida e gerir adequadamente as minhas

emoções. Gerir o stress e lidar com os problemas, com impacto na minha produtividade laboral e com o meu envolvimento social.

História de socialização

Ao longo da sua vida, como tem sido a sua interação com seus pares? (Como você interage em grupo? Você tem dificuldades de interagir em grupo? Em algum momento você teve dificuldade em interagir em grupo?) Funciono melhor sozinha, a pares ou em pequenos grupos. Não me considero uma pessoa muito sociável, não tenho facilidade em fazer novos amigos.

Trajetória sócio-laboral

Há quanto tempo iniciou a sua atuação profissional? 12

Trabalha em empresa pública ou privada? Pública

Há quanto tempo? 3 anos

Anexo 8. Consentimento informado Jorge



Consentimento informado para participantes

“Word do bring me down”: Estudo de caso sobre assédio moral.

Enquadramento. A transformação das relações de trabalho, com contratos precários de prestação de serviço e a exigência permanente para alcançar um patamar alto de produtividade configura um cenário laboral de grande pressão sobre o trabalhador. Muitas vezes, essa pressão submete o indivíduo a situações de humilhação e constrangimento que podem ocasionar consequência em vários aspetos de sua vida. Esta investigação debruça-se sobre as formas de enfrentamento que o indivíduo opta por adotar nessas situações de tensão laboral.

Objetivo. Analisar, a partir do relato dos participantes, como estes enfrentam episódios de tensão e conflito nos seus ambientes de trabalho, comparando as estratégias empregues pelas diferentes pessoas.

Garantias. Em virtude desta colaboração compreendo os seguintes aspetos:

1. **Promotor.** O presente estudo é desenvolvido como parte integrante para a conclusão do ciclo de estudos no Mestrado em Psicologia Clínica, realizado no ISPA – Instituto Universitário. A responsabilidade da promoção deste trabalho é repartida entre o ISPA, pelo docente do Seminário de Dissertação e pela candidata ao grau de Mestre.
2. **Responsabilidade.** Todos os procedimentos são supervisionados pelo orientador do Seminário de Dissertação – Miguel Trigo. A aluna Carla Cristina Storino, candidata ao grau de Mestre, é igualmente responsável por garantir as melhores práticas.
3. **Regulamentação.** A realização de estudos científicos na área da Psicologia é regulamentada por legislação e Códigos Éticos e Deontológicos. São também cumpridas as exigências do Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados e da Declaração de Helsínquia, sobre a investigação envolvendo seres humanos. Os promotores estão obrigados ao mesmo dever de sigilo e ao cumprimento da

regulamentação referida.

4. Confidencialidade. A confidencialidade da informação será garantida pelo anonimato dos participantes, não sendo revelado o seu nome ou outros dados que possam levar à sua identificação.
5. Desistência. Durante o processo de resposta, a qualquer momento pode desistir de participar neste estudo, sem que isso tenha qualquer consequência negativa.
6. Contributo. O estudo tem fins científicos e clínicos, contribuindo para desenvolver competências de investigação e conhecimento na área temática do estudo. Estes conhecimentos são fundamentais para a progressão do conhecimento e melhoria das práticas em Psicologia e em saúde mental.
7. Incentivos. Não haverá qualquer incentivo, plano de referenciação para cuidados de saúde ou elaboração de um relatório pericial final.
- 8 Efeitos adversos. Não são previsíveis efeitos adversos por participar neste estudo.
- . Duração. Prevê-se que a sua participação dure até cerca de 60 minutos.

9

Eu li, compreendi e aceito participar neste estudo.

Assinatura,



Data / / 20

Contatos: R. Jardim do Tabaco, 34, 1100-304 Lisboa. Tel.: 218 811 700.

Candidato: Carla Cristina Storino (ccstorino@gmail.com) tel: 968468146

Docente: Miguel Trigo (mtrigo@ispa.pt).

Questionário (auto resposta) Jorge

Questionário Sociodemográfico

Idade:45

Gênero: Masculino

Zona de residência: Lisboa

Ocupação: Programador web

Nível de instrução (área de saúde, de T. I.): Licenciatura

Nível socioeconômico:

Qual a sua nacionalidade de origem? Português

Estado civil: solteiro

a) Contexto familiar

Tem algum companheiro (a)? Não

Mora contigo?

Qual a profissão dele(a)?

Tem filhos? Não

Quantos?

Quais as idades?

Moram contigo?

Quantas pessoas moram contigo? Moro

sozinho

Alguns dos filhos apresenta alguma doença que foi diagnosticada? (ex: autismo...)

Há alguém na tua casa que apresenta alguma doença crônica e que precisa de cuidados constantes?

Questionário clínico

Você tem alguma condição de saúde crônica que necessite de tratamento contínuo?

Não Qual?

Você faz ou já fez uso de medicação contínua para alguma condição de saúde?

Não Qual?

Já teve algum problema de saúde relacionado ao trabalho? Sim Poderia descrever? Depressão e ansiedade

Você precisou se afastar do trabalho por conta disso? Sim Se sim, por quanto tempo?

Permanentemente do trabalho em causa. Poderia nos indicar quando foi diagnosticado com esse problema? Em 2017

Faz algum tratamento de saúde? Não Qual? Há quanto tempo?

Como você definiria a sua saúde física e mental hoje? Normal

História de socialização

Ao longo da sua vida, como tem sido a sua interação com seus pares? (Como você interage em grupo? Você tem dificuldades de interagir em grupo? Em algum momento você teve dificuldade em interagir em grupo?) Sim, tenho um perfil introvertido, e por vezes é difícil interagir em grupo, especialmente em situações tensas ou de agressividade.

Trajectoria sócio laboral

Há quanto tempo iniciou a sua atuação profissional? 20 anos

Trabalha em empresa pública ou privada? Privada Há quanto tempo? 2 anos

<Consentimento informado para participantes investigação ISPA.pdf>

Anexo 9. Consentimento informado Caio



Consentimento informado para participantes

“Word do bring me down”: Estudo de caso sobre assédio moral.

Enquadramento. A transformação das relações de trabalho, com contratos precários de prestação de serviço e a exigência permanente para alcançar um patamar alto de produtividade configura um cenário laboral de grande pressão sobre o trabalhador. Muitas vezes, essa pressão submete o indivíduo a situações de humilhação e constrangimento que podem ocasionar consequência em vários aspetos de sua vida. Esta investigação debruça-se sobre as formas de enfrentamento que o indivíduo opta por adotar nessas situações de tensão laboral.

Objetivo. Analisar, a partir do relato dos participantes, como estes enfrentam episódios de tensão e conflito nos seus ambientes de trabalho, comparando as estratégias empregues pelas diferentes pessoas.

Garantias. Em virtude desta colaboração compreendo os seguintes aspetos:

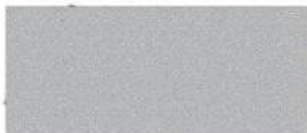
1. **Promotor.** O presente estudo é desenvolvido como parte integrante para a conclusão do ciclo de estudos no Mestrado em Psicologia Clínica, realizado no ISPA – Instituto Universitário. A responsabilidade da promoção deste trabalho é repartida entre o ISPA, pelo docente do Seminário de Dissertação e pela candidata ao grau de Mestre.
2. **Responsabilidade.** Todos os procedimentos são supervisionados pelo orientador do Seminário de Dissertação – Miguel Trigo. A aluna Carla Cristina Storino, candidata ao grau de Mestre, é igualmente responsável por garantir as melhores práticas.
3. **Regulamentação.** A realização de estudos científicos na área da Psicologia é regulamentada por legislação e Códigos Éticos e Deontológicos. São também cumpridas as exigências do Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados e da Declaração de Helsínquia, sobre a investigação envolvendo seres humanos. Os promotores estão obrigados ao mesmo dever de sigilo e ao cumprimento da

regulamentação referida.

4. **Confidencialidade.** A confidencialidade da informação será garantida pelo anonimato dos participantes, não sendo revelado o seu nome ou outros dados que possam levar à sua identificação.
5. **Desistência.** Durante o processo de resposta, a qualquer momento pode desistir de participar neste estudo, sem que isso tenha qualquer consequência negativa.
6. **Contributo.** O estudo tem fins científicos e clínicos, contribuindo para desenvolver competências de investigação e conhecimento na área temática do estudo. Estes conhecimentos são fundamentais para a progressão do conhecimento e melhoria das práticas em Psicologia e em saúde mental.
7. **Incentivos.** Não haverá qualquer incentivo, plano de referência para cuidados de saúde ou elaboração de um relatório pericial final.
8. **Efeitos adversos.** Não são previsíveis efeitos adversos por participar neste estudo.
9. **Duração.** Prevê-se que a sua participação dure até cerca de 60 minutos.

Eu li, compreendi e aceito participar neste estudo.

Assinatura,



Data 30/10/20

Contatos: R. Jardim do Tabaco, 34, 1100-304 Lisboa. Tel.: 218 811 700.

Candidato: Carla Cristina Storino (ccstorino@gmail.com) tel: 968468146

Docente: Miguel Trigo (mtrigo@ispa.pt).

Questionário auto resposta Caio

Questionário Sociodemográfico

1. Qual a sua idade?

R: 27 anos

2. Qual o seu gênero?

R: Masculino

3. Qual a sua zona de residência?

R: Portugal

4. Qual a sua ocupação?

R: Atualmente trabalho em construção civil

5. Qual o seu nível de instrução? (Área de formação: saúde, T.I., etc.)

R: Ensino médio completo

6. Qual o seu nível socioeconômico?

R: Classe média

7. Qual a sua nacionalidade de origem?

R: Brasileiro

8. Qual o seu estado civil?

R: Solteiro

—

a) Contexto Familiar

Você tem algum companheiro(a)?

R: Sim

Essa pessoa mora contigo?

R: Sim

Qual a profissão dele(a)?

R: Rececionista

Você tem filhos?

R: Não

Quantos filhos você tem? Quais as idades deles? Eles moram contigo?

Quantas pessoas moram contigo (incluindo você)?

R: 2

Algum dos seus filhos tem alguma doença diagnosticada? (Ex: autismo, etc.)

Alguém na sua casa tem alguma doença crônica que precisa de cuidados constantes?

R: Não

—

Questionário Clínico

Você tem alguma condição de saúde crônica que necessita de tratamento contínuo? Qual?

R: Não

Você já fez ou faz uso de medicação contínua? Qual?

R: Não

Você já teve algum problema de saúde relacionado ao trabalho? Poderia descrever?

R: Não

Você precisou se afastar do trabalho por conta disso?

R: Não

Se sim, por quanto tempo?

Quando foi diagnosticado(a) com esse problema? R: Não

Faz algum tratamento de saúde atualmente? Qual?

R: Não

Há quanto tempo faz esse tratamento?

Como você define a sua saúde física e mental hoje?

R: Um pouco debilitada, mas sem constatação médica.

—

História de Socialização

Ao longo da sua vida, como tem sido a sua interação com outras pessoas?

R: Excelente.

Você tem facilidade ou dificuldade de interagir em grupo?

R: Facilidade

Em algum momento teve dificuldade de socialização?

R: Quando era bem novo.

—

Trajetória Sócio-Laboral

Há quanto tempo você começou a atuar profissionalmente?

R: 10 anos

Você trabalha em empresa pública ou privada?

R: Privada

Há quanto tempo está na empresa atual?

R: 1 mês

A. 10 Guião de entrevista antes do grupo focal

Questionário Sociodemográfico

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1) Idade: | 2) Género: |
| 3) Estado civil: | 4) Tem filhos? Quantos? |
| 5) Zona de residência: | 6) Profissão: |
| 7) Nível de instrução: | 8) Nível socioeconómico: |

Questionário clínico

- 9) Como se definiria no trabalho?
- 10) Já teve algum problema de saúde relacionado ao trabalho? Poderia nos falar um pouco sobre isso? Se sim, poderia nos indicar quando foi diagnosticado com esse problema? Faz algum tratamento de saúde?

Trajectoria pessoal

- 11) Poderia falar um pouco sobre o período escolar, alguns obstáculos, desafios?
- 12) No período escolar, que aspectos foram mais marcantes?
- 13) Quais eram os seus interesses no período da adolescência?
- 14) Como descreveria as suas características pessoais?

Trajectoria laboral

- 15) Há quanto tempo iniciou a sua atuação profissional?
- 16) Poderia nos falar sobre a sua vida profissional?
- 17) Durante a sua trajetória profissional, já se deparou com alguns desafios, conflitos ou estados de tensão? Se sim, que tipo de estratégia adotou para lidar com essa situação?

Vida profissional atual

- 18) Trabalha em empresa pública ou privada? Há quanto tempo ?
- 19) Como descreveria o seu ambiente de trabalho?
- 20) Poderia descrever essas situações de conflito e/ou tensão? Poderia nos falar o que considera situações de stress no trabalho?
- 21) Com que frequência isso acontecia?
- 22) Isso foi reportado à instituição? De que forma lidou com esses episódios? (explorar as várias dimensões vivências, pensamentos, o que sentiu..)
- 23) Poderia exemplificar estratégias adaptativas e desadaptativas nesses estados de tensão no trabalho? e porque as denomina dessa forma?

24) Qual a atitude adotada pela instituição e por seus colegas diante dessa situação?

25) De que maneira a instituição e/ou seus colegas se posicionaram?

Consequências físicas e/ou psicológicas

26) Houve consequências dessas situações de conflito e tensão no trabalho? De que ordem profissional, psicológica, social, familiar?

27) Poderia nos falar um pouco sobre essas consequências?

Fatores de proteção

28) Houve apoio de algum colega, familiares ou da instituição para enfrentar esses episódios?

29) Qual foi o papel da sua família, de amigos, desporto ... para lidar com essa situação?

30) Que mudanças observou na sua vida em termos familiar, pessoal....?

31) Qual aprendizado que tira dessa situação?

A.11 Guião de entrevista depois do grupo focal

Questionário Sociodemográfico

1. Idade:
 - 2) Gênero:
 - 3) Zona de residência:
 - 4) Ocupação:
 - 5) Nível de instrução(área de saúde, de TI..):
 - 6) Nível socioeconômico:
 - 7) Qual a sua nacionalidade de origem?
 - 8) Estado civil:
- a. Contexto familiar
- 9) Tem algum companheiro (a)?
 - 10) Mora contigo?
 - 11) Qual a profissão dele(a)?
 - 12) Tem filhos?
 - 13) Quantos?
 - 14) Quais as idades?
 - 15) Moram contigo?
 - 16) Quantas pessoas moram contigo?
 - 17) Algum dos filhos apresenta alguma doença que foi diagnosticada? (ex: autismo...)
 - 18) Há alguém na tua casa que apresenta alguma doença crônica e que precisa de cuidados constantes?

Questionário clínico

- 19) Você tem alguma condição de saúde crônica que necessite de tratamento contínuo? Qual?
- 20) Você faz ou já fez uso de medicação contínua para alguma condição de saúde? Qual?
- 21) Já teve algum problema de saúde relacionado ao trabalho? Poderia descrever?
- 22) Você precisou se afastar do trabalho por conta disso? Se sim, por quanto tempo?
- 23) Poderia nos indicar quando foi diagnosticado com esse problema?
- 24) Faz algum tratamento de saúde? Qual? Há quanto tempo?
- 25) Como você definiria a sua saúde física e mental hoje?

História de socialização

- 26) Ao longo da sua vida, como tem sido a sua interação com seus pares? (Como você interage em grupo?
- 27) Você tem dificuldades de interagir em grupo?
- 28) Em algum momento você teve dificuldade em interagir em grupo?)

Trajetória socio laboral

- 29) Há quanto tempo iniciou a sua atuação profissional?
- 30) Trabalha em empresa pública ou privada? Há quanto tempo ?
- 31) Durante a sua trajetória profissional, já se deparou com alguns desafios, conflitos ou estados de tensão? Como isso aconteceu? Se sim, que tipo de estratégia adotou para lidar com essa situação?
- 32) De que forma lidou com esses episódios? (explorar as várias dimensões vivências, pensamentos, o que sentiu).
- 33) Como esse episódio contribuiu negativamente e positivamente na tua vida?
- 34) Qual a atitude adotada pela instituição e por seus colegas diante dessa situação?

Consequências psicológicas, psicossomáticas e/ou físicas

- 35) Como você acha que esse episódio influenciou de forma negativa e positiva na sua vida?
- 36) Como você acha que a situação deveria ter sido conduzida?
- 37) Partindo do que você viveu, o que poderia ter sido diferente?

Fatores de proteção

- 38) Qual foi o papel da sua família, de amigos, desporto ... para lidar com essa situação?
- 39) Que mudanças adotou para se proteger de novos episódios?
- 40) Para finalizar, tem algum ponto que não foi abordado nessa conversa e que você acredita que seria importante relatar?

A.12 Transcrição do grupo focal

Investigadora: - Olá,bom dia, meninas. Como já estão todas aqui, queria agradecer muitíssimo pela participação na minha pesquisa. Para começar gostaria de fazer uma breve introdução. Considerando que todas trabalham com pessoas diretamente e algumas ocupam funções no setor de Recursos Humanos em suas instituições, pensei em realizar esse grupo focal como um primeiro estudo acerca de conflitos laborais. A partir disso, o nosso objetivo é pensar que tipo de perguntas poderiam ser feitas para uma pessoa que sofreu abuso moral no trabalho. Considerando que é um assunto extremamente sensível,que tipo de pergunta poderiam ser feitas a essa pessoa.

Margarida: - Carla, você tem um roteiro de entrevista?

Investigadora: - Tenho

Margarida: - Você poderia disponibilizar o roteiro que você fez e a gente vai contribuindo a partir dele?

Maria: - Acho uma boa estratégia, Margarida. A gente conhece o questionário para pensar se essas perguntas já atendem ou se a gente precisa acrescentar mais alguma coisa. Principalmente, porque algumas de nós, além de trabalharmos com o público, não sei se todas, né, Mas algumas de nós que eu conheço, já fomos vítimas, né, de assédio no trabalho. Então, talvez conhecendo o questionário, a gente consiga se ambientar melhor e sugerir, né, até a gente pensar em algumas abordagens.

Margarida: - Até porque a gente, conhecendo o questionário, não damos sugestões que já estão contempladas e podemos avançar, né, de uma forma mais objetiva.

Investigadora: - Vocês acham melhor?

Maria: - Sim

Margarida: - Acho

Lou: - sim

Amália: - Acho

Frida: - Sim

Lou: - Eu apresento e vocês vão discutindo as questões. Deixa eu aumentar um pouquinho.

Frida: - Gente, aí, eles usam umas palavras esquisitas, guião.

Margarida: - Tá, esse questionário, ele vai ser aplicado ou ele vai ser dialogado?

Investigadora: - Dialogado, dialogado.

Margarida: - Ah, então, é bem melhor.

Investigadora: - Veja, isso é só uma base, é uma orientação, eu vou escutando e se aparecer durante o discurso do entrevistado, alguma coisa que me chame a atenção, é claro que eu

vou enveredar por aí, tá?

Margarida: - Aqui, já começando então, você tem filhos, quantos e quais as idades. Eu acho que é importante, são filhos pequenos ou filhos maiores e se moram com ela, com a pessoa, né?

Investigadora: - Porque, Margarida?

Margarida: - Se a intenção é identificar, se houve uma a violência, se a questão é sobre assédio, a percepção de assédio, ela é carregada também de..... da exaustão, né? Ela pode ser confundida, de acordo com o nível de exaustão da pessoa, do indivíduo, né? Na verdade, minha intenção é tirar as muletas das pessoas que dizem que, na verdade, houve um equívoco, que não foi um assédio, porque a pessoa já vem de casa cansada. Então, se a gente tem mais dados sobre a vida familiar, a gente pode tirar essas muletas, principalmente se a vítima de assédio é mulher, que tem filhos pequenos ou com jornadas duplas ou que são mães solo. Enfim, a desculpa é que ela tá confundindo as coisas, porque ela já tá estressada, né, a pessoa vem estressada de casa. Então, a gente vai descobrir o que é e o que não é assédio, inclusive combatendo esses estereótipos, essas falas rotuladoras que, às vezes, acontecem.

Investigadora: - Ah, que interessante isso, muito interessante. Quer dizer que esse argumento é usado para dizer que isso não é assédio?

Margarida: - Na verdade, o abusador, o que eu já percebi aqui em algumas situações. O abusador para se livrar de uma acusação de assédio, ele imputa na vítima a responsabilidade de estar equivocada, né? E ele diz, não, isso não aconteceu, isso foi um equívoco dela, ela tá estressada, ela tá equivocada, porque ela é exausta, porque ela tem sobrecarga em casa e tá descontando na gente aqui.

Investigadora: - Entendi, entendi. Amália, diga aí, o que você...

Amália:- Então, dentro dessa perspectiva também, se os filhos, por exemplo, são neurodivergentes. Então, isso se soma ainda mais, né? E, às vezes, por conta dessa situação específica, de ser mãe de crianças neurodivergentes, eles podem estar sofrendo um tipo de assédio, exatamente porque estão solicitando direitos e isso pode estar tendo um empate em função disso, está buscando com que os direitos sejam garantidos e eles não entenderam essa necessidade.

Investigadora: - Entendi.

Frida:- Acho que dá até pra ampliar, né, não só neurodivergente, mas com qualquer, também crianças PCD também.

Investigadora:- Só um minutinho, esclarece pra mim, neurodivergente, é o quê? Essa

linguagem é nova pra mim.

Frida:- Basicamente autista.

Investigadora: -Ah, ok, tá certo. Maria, diga.

Maria: - Nesse caso, que é o questionário sociodemográfico, eu concordo com as reflexões das colegas, com relação a identificar algumas das particularidades, porque, infelizmente as pessoas que são vítimas de assédio, elas acabam sendo responsabilizadas mesmo, né, por agressores, por agressoras. E aí, além de perguntar sobre os filhos, eu acho que a gente poderia perguntar se a própria pessoa também, né, possui algum quadro de doença, de necessidades específicas. Se na residência moram pessoas, né, que tem esse quadro. Eu não tenho dados estatísticos, mas é bem provável que, não vou dizer em números, né, 90%, mas a maior parte das pessoas que são assediadas no trabalho tem um recorte de gênero. Não conheço nenhuma pesquisa que indique os dados, né, mas é o que a gente vivencia e pelos relatos.

Outra questão, eu vi que colocaram também a questão do companheiro, da companheira, porque isso vai possibilitando, mais na frente, você fazer o cruzamento de dados, né? pode ser que algumas dessas categorias sociodemográficas, interseccionadas expliquem algumas questões. De fato, algumas mulheres podem estar cansadas, mas não justificaria, elas serem acusadas de confundirem o assédio. Por isso, então já teria um arcabouço do ponto de vista da fundamentação teórica analítica para fazer essa discussão. Acho interessante essa sugestão das colegas.

Investigadora: -Tá, mas, olha, quando você fala isso, Maria, você tá vendo que tem aí um questionário clínico, percebeu embaixo? A intenção é fazer um questionário sociodemográfico, um questionário clínico e essa questão estaria entrando aí, então? Seria inserida uma questão se a pessoa foi diagnosticada com alguma coisa, eu não sei como é que a gente pode apresentar essa pergunta. O que vocês sugerem?

Margarida: - Eu acho que pode ser perguntado bem claro, né, você tem algum diagnóstico? Geralmente a pergunta que eu faço é assim, tem alguma condição de saúde crônica para a qual você dá tratamento contínuo? Você tem alguma condição de saúde crônica que você precisa de tratamento contínuo e você faz ou já fez uso de medicação contínua para alguma condição de saúde? Aí geralmente as pessoas falam, não, tomo anticoncepcional ou hipertensão, alguma coisa assim. E aí naquela fala ele vai dizer, se tem alguma, ah, eu faço os antidepressivos, de ansiolítico, alguma coisa assim.

Frida: Pode até vir antes, Investigadora, dessa do trabalho, né?

Investigadora: - Tá bem, tá certo. Como é que você se definiria no trabalho, você acha

isso?

Frida: - Essa pergunta poderia vir antes de você entrar no trabalho, fazer algumas perguntas sobre a própria pessoa.

Margarida: - O que vocês acham da gente, ir por etapas aqui, primeiro pensar no sociodemográfico para depois entrar no questionário clínico?

Frida: - Eu acho inclusive que essa questão, se a pessoa tem alguma condição, ela entra mais no clínico do que no sociodemográfico.

Amália: - Eu acho que no clínico tem tanta coisa que a gente pode observar também, né?

Frida: - Como a gente já entrou no trabalho, né? Maria está com a mão levantada.

Investigadora: - Ô, diga Maria, desculpe.

Maria: - É uma dúvida, talvez seja por causa mesmo das metodologias específicas aí de Portugal. Mas aqui nas pesquisas que eu já fui, geralmente é um questionário completo e, nesse questionário, eles se dividem em algumas categorias sociais e analíticas. Ou você vai deixar assim mesmo, questionário sociodemográfico, questionário clínico? Ou dentro deste questionário você vai dividir em categorias para analisar. Só uma dúvida mesmo, né? Porque aqui é um processo de aprendizagem também.

Frida: - Maria, pelo que entendi, não é um questionário.

Investigadora: - Isso, não é um questionário.

Frida: - É um roteiro de entrevista, mas não é um questionário.

Investigadora: - Exatamente, exatamente.

Maria: - Eu entendi essa parte, que é um roteiro, mas o que eu estou falando é o seguinte, meninas. Como a gente vai estar nessa discussão com o grupo, as perguntas serão categorizadas a partir de algumas dimensões, né? Que vão auxiliar na análise, nessas categorias, nesse sentido. Mas aí é com o tempo, é o processo mesmo, não precisa fechar nada agora. Era só para entender, para poder dar sugestões a partir dessa compreensão.

Investigadora: - Entendi, entendi. A intenção, Maria, é de alguma maneira ir construindo esse entendimento do contexto laboral que a pessoa está inserida. Ir estruturando aos poucos as informações sobre o indivíduo até chegar na trajetória laboral dela. Não sei se eu me fiz entender?

Lou: - Amália e Maria estão com a mão levantada? Diga aí. Diga, Amália.

Amália: - Eu fiquei ainda nessa primeira parte. O que vocês acham de botar a autodeclaração racial? A pessoa como ela se autodeclara.

Investigadora: - Ah, é? Por que, Amália?

Amália: - É importante.

Frida: - É o outro recorte também, gente. Há uma relação muito forte com a racialidade, né, Maria? Eu acho que, até aí na Europa também. O tratamento dado ao imigrante é uma coisa.

Investigadora: - Então, essa questão estaria ainda no questionário sociodemográfico, autodeclaração?

Amália: - Sim. Como ela se autodeclara, é isso? Em nível de raça.

Investigadora: - Maria, diga.

Maria: - Queria só reforçar essa questão mesmo, da autodeclaração etno-racial, porque esse recorte pela questão do imaginário social e da própria construção social-econômica e social-histórica dos territórios, né, isso traz determinações com relação aos perfis de assediadores ou assediadoras e pessoas assediadas. A questão é que, como vocês falaram de imigrantes, vocês acham que é interessante perguntar nacionalidade. Carla, essa pesquisa vai ser só aqui no Brasil?

Investigadora: - Não, não, não. Não, os critérios de inclusão é trabalhar numa empresa aqui e ter pelo menos, acho que três anos, não sei agora, três anos de nacionalidade portuguesa. O orientador sugeriu que a pesquisa fosse feita com a população daqui.

Frida: - Agora sim, Carla, essa coisa da nacionalidade portuguesa, no caso, como a Maria falou, um ponto bem importante, a nacionalidade de origem, não sei, alguma coisa assim, porque eu acho que em Portugal a xenofobia, a relação com essa coisa da origem da pessoa é importante.

Maria: - A origem?

Investigadora: - Você acha que a origem é importante?

Frida: - Tem casos horrendos de xenofobia.

Investigadora: - A origem, onde ela nasceu então, seria?

Frida: - Isso

Investigadora: - Considerando que ela pode ter nacionalidade aqui portuguesa depois de alguns anos, enfim, ok, tá bom. Mais algum ponto aqui? Ou a gente pode passar para o outro?

Lou: - Só para destacar que teve algumas contribuições que Margarida fez lá no chat.

Amália: - Eu vi.

Investigadora: - Eu tenho como imprimir isso, Lou?

Lou: - Eu acredito que ele vai vir na IA, mas antes da gente fechar eu faço um copy e cola também para garantir, pode ficar tranquila.

Investigadora: - És magnífica

Margarida: - Ainda sobre questões sociodemográficas, seria interessante ali em nível de instrução identificar a formação ou só o grau de formação? Por exemplo, você é funcionária da saúde, alguma coisa assim. Não sei, só pensando em ampliar, talvez para entender o entendimento que a pessoa tem a respeito do tema.

Investigadora: - Então, como é que seria essa pergunta, Margarida?

Margarida: - Nível de instrução. Na área de saúde, na área de TI, é isso que você está falando?

Qual área, né?

Amália: - Área.

Margarida: Área de formação.

Investigadora: - Área de formação, ok.

Lou: - Qual é o trabalho ou ocupação?

Margarida: - É...

Maria: - Será que a ocupação faz mais sentido...

Margarida: - Pensando no entendimento prévio, talvez que a pessoa teria, porque aí mais uma vez vai pensando na realidade aqui, nos meus preconceitos também. Alguns colegas, por exemplo, das áreas de engenharia têm menos conhecimento sobre questões de relacionamento interpessoal do que talvez outros das áreas de linguagens, por exemplo, que talvez já discutem há muito mais tempo sobre violências e sobre relacionamentos interpessoais e teoricamente já teriam um pouco mais de repertório sobre o assunto.

Amália: - É isso aí.

Investigadora: - Interessante isso.

Frida: - Sim.

Investigadora: - Obrigada. É uma boa sugestão. Eu acho que a contribuição, a interação do grupo é justamente essa, porque cada um traz um repertório da sua vivência, Margarida.

Margarida: - Eu acho que faz sentido. Às vezes, assim, aqui no meu campus, a gente tem muitos cursos das áreas de engenharia, né? Então, a gente tem muitos professores da área de engenharia. E muitas vezes a gente parte do pressuposto que é de conhecimento comum, que aquilo é já batido, e eles chegam pra gente pra falar de desconhecimento. Eu não sabia que isso era assim, eu não sabia que não podia fazer isso, eu não sabia. Essa é uma fala comum. E por mais que a gente venha combatendo esse argumento do desconhecimento, a gente percebe que muitos deles ainda realmente desconhecem, ainda acham que podem estar lá na década de 80, 90, onde algumas práticas eram aceitas, enfim, né? E isso causa muito embate aqui, né?

Investigadora: - Alguma coisa no questionário clínico que vocês sugerem?

Frida: - Bom, a gente pode passar pros outros. Eu acho que aquilo, Carla, de colocar primeiro uma pergunta mais geral sobre as questões da própria pessoa e depois entrar no trabalho, né? Eu colocaria...

Investigadora: - Mas como?

Frida: - Se você foi diagnosticado, quando foi diagnosticado, é isso? É, eu colocaria isso antes do como você se define no trabalho.

Investigadora: - Tá bem.

Amália:- Eu acho que podia fazer uma pergunta geral. Como você considera a sua saúde hoje?

Investigadora: - Tá bem.

Frida: - Aí depois, você já fez algum tratamento? Você usa alguma medicação? Porque às vezes a pessoa não tem nenhum problema de saúde relacionado ao trabalho, mas ela tem um outro problema de saúde qualquer.

Investigadora: - Tá bem.

Frida: - Eu até tiraria essa de como você se define no trabalho. Eu já colocaria essa. Já teve algum problema de saúde relacionado ao trabalho?

Investigadora: - Tá bem. Logo depois, da pergunta do diagnóstico.

Frida: - Sim.

Maria: - A colega Margarida fez outra proposta aí, né?

Margarida: - É, eu vou fazer uma pergunta primeiro mais geral, né? Como você definiria a sua saúde hoje? E a partir daqui, vai se desmembrando, né? Você já foi diagnosticado com alguma doença? Já esteve em tratamento pra alguma questão de saúde crônica? Já fez uso contínuo de medicação para alguma questão de saúde?

Amália: - Talvez na entrevista pedir para a pessoa poder falar um pouco mais sobre isso, né? Poderíamos falar um pouco mais sobre isso.

Maria: - Caso a pessoa não fale, se você puder, na condução, perguntar se já houve afastamento no trabalho por esses motivos de saúde, seja porque ela já tinha, ou porque, às vezes, a gente já tem um sintoma e que ele é mais agravado pelas relações de trabalho. Nesse processo de adoecimento funcional, precisamos nos afastar. Digo isso porque, a depender do que seja relatado, muitas pessoas temem se afastar do trabalho por adoecimento, isso torna a pessoa ainda mais adoecida, porque se ela se afasta, ao invés de ter a oportunidade de se cuidar, em alguns casos as pessoas adoecem mais, porque temem aos comentários, né? Mas não precisa colocar no questionário, é só pensar durante a

condução.

Investigadora: -Mas, Maria, só um esclarecimento, vai ser uma conversa individual, tá?

Maria: - Tá certo

Investigadora: - Então, do clínico, mais alguma coisa do clínico que vocês sugerem?

Lou: - Eu estou vendo que Margarida está colocando aqui no chat, mas eu vou depois ver.

Investigadora: - Lou, você consegue gerar um outro link? A reunião está prestes a terminar.

Lou: - Consigo sim, vou começar a gerar aqui pelo meu mesmo, tá? Porque o meu não tem limite. Mas podem continuar.

Frida: - Se for feito o meet pelo email institucional, não tem limite.

Lou: - Vou fazer aqui agora.

Amália: - Mas eu pensei que a Carla ainda tinha um email institucional.

Investigadora: - Eu não sei se eu tenho, eu nem uso mais.

Amália: - Você aposentou, né, Carla? Eu nunca vi uma pessoa se encher de trabalho depois de estar aposentada.

Frida: - É o caso para estudo.

Amália: - Ela tem que ser estudada, não é?

Investigadora: - Lou, só um minutinho. A gente já entra hoje, espera terminar. O que é melhor?

Lou: - Vocês que escolhem, eu já estou com a outra...

Maria: - É melhor entrar logo.

Investigadora: - Então, espera aí. É melhor começar outra parte. Lou, você consegue imprimir a conversa do chat?

Lou: - Já peguei toda ela.

Investigadora: - Pera aí, então só... Deixa eu te falar. Então, a gente já terminou o tratamento clínico.

Lou: - Isso.

Investigadora: - Já conseguiu imprimir tudo, né?

Lou:- Já sim.

Investigadora: - Tá bem, obrigado. Esse encontro já está muito enriquecedor.

Frida:- A gente já falou desse enquadramento da saúde do funcionário. Eu tentei pensar alguma coisa da trajetória pessoal.

Investigadora: - Então é isso que eu queria, a orientação de vocês, a sugestão de vocês que trabalham com isso. Isso faz algum sentido? Em que dimensão eu poderia me deter?

Maria: - Não entendi. Pergunta de novo, Carla, por favor.

Investigadora: - Eu tô tentando nesse enquadramento de trajetória pessoal, tentar pensar como foi a vida dela, né?

Margarida: - Mas qual seria a relação dessa questão com o seu tema?

Investigadora: - Pois é, e isso eu quero saber se há alguma relação ou não. Você acha isso relevante ou não?

Margarida : - E se você fizesse uma pergunta mais geral, que pudesse estar inclusive antes do questionário clínico. Como foi sua infância, de uma forma geral, como foi sua infância, sua história, tem algum ponto relevante da sua infância, na fase da adolescência que você acha que é relevante e que você queira comentar? Deixar mais aberto.

Investigadora: - Você acha?

Margarida: - Eu acho, mas vamos conversar com as demais colegas também, porque cada um desses pontos vai dar margem para ela discorrer para a pessoa falar sobre a vida dela e, entendendo, que você tem entrevistas individuais e ainda não chegou na questão principal, que é a do trabalho, talvez você demore muito tempo aqui e dê uma ênfase aqui desnecessária.

Investigadora: - Ah, entendi!

Margarida:- Pode perguntar à pessoa: tem algum ponto da sua infância, da sua adolescência que foi marcante pra você e você acha que é relevante ser considerado nesse momento? Daí a pessoa pode dizer que os pais se separaram ou alguém da família faleceu ou vai dizer não e passa para a próxima pergunta. E talvez, antes do questionário clínico, ou antes do trabalho, né?

Investigadora: - Não acha melhor, antes do trabalho?

Margarida: - É, porque vem na sequência do questionário sociodemográfico, porque fala da sua vida antes e como é sua vida hoje? Tá, vamos chegar aqui onde a gente está

Investigadora: - Tá bem, então seria antes do questionário clínico, você tá sugerindo?

Margarida: - Eu acho que sim, porque já faria uma ponte com o estado de hoje, e hoje, como você considera a sua saúde?

Frida: - Porque senão você vai, Carla, falar do trabalho, depois vai voltar pra vida pessoal e depois volta pro trabalho

Investigadora: - Ah, entendi

Lou: - Sim, acho que Maria queria falar, tava com a mão levantada?

Maria: - Isso. É que eu estou com dúvidas. Eu concordo com Margarida, que sugeriu mudar a ordem, mas mesmo assim estou com dúvidas. Eu sei que é importante conhecer um pouco mais do contexto pessoal ou sócio familiar, mas é importante que seja direcionada, porque,

às vezes, a pessoa se perde no processo. São questões importantes, mas em qual medida elas serão ... não é, determinantes, são indícios, subsídios pra você poder fazer análise dentro dos objetivos da sua pesquisa. Ah, e assim, eu não sei também se eu estou equivocada, você gostaria de saber um pouco mais dessas questões, né? Ou da infância, adolescência, ou da vida no geral, que tivesse em relação com alguma experiência de assédio, né? Porque assim, no ambiente de trabalho, eu não sei se você também vai tratar de questões de assédio sexual ou só assédio moral. Assim, não estou querendo tirar o peso, mas não pode sair do foco da pesquisa nesse sentido. Por que marcante, mas marcante em que sentido? Tem várias dimensões desse marcante, né? Uma coisa boa, uma coisa dolorosa, mas seja boa, seja dolorosa, o que dá saudade, mas relacionada ao quê? Eu acho que até a pessoa vai lhe perguntar, mas porque? Ou você prefere que no momento individual, quando a pessoa lhe perguntar: Sim, mas você quer saber em qual sentido, em qual aspecto, aí você direciona né? Por exemplo, se fosse eu que estivesse pra responder, eu teria algumas questões dolorosas e algumas questões, assim, que me dá saudades, que foram divertidas, assim, eu não estou dificultando não, meninas, é só porque, assim, eu estou me colocando em um lugar da pessoa que vai responder também, né?

Investigadora:- Eu sei, mas isso é importante, Maria. A questão é justamente essa. Veja, isso que você está falando agora me ocorreu uma coisa, por exemplo, se ela conta que, na trajetória dela, ela tem uma rede de apoio, sabe? Se ela, ao longo da vida, passou por algumas dificuldades escolares e teve algum recurso pra lidar com isso, foi o que eu pensei. Quando Margarida falou na questão do marcante, o que que você acha que seria, então, relevante, vcs que trabalham com essa área?

Frida:- Carla, eu acho que essa parte da trajetória pessoal, como as meninas falaram, ela pode acabar se estendendo muito, eu não tenho uma proposta, mas eu também fiquei pensando. Eu já vi que ainda tem muita coisa depois, né? Você tem que pensar quanto tempo quer que dure essa entrevista, porque a pessoa pode divagar muito, falando da vida e não chegar até ao final do trabalho.

Investigadora: - Entendi. Então, você acha que seria mais interessante ser uma coisa geral, é isso?

Frida: - Sim, pra mim eu acho que eu reduziria isso pra, tipo, faça um histórico, sei lá, uma pergunta que desse um panorama geral da pessoa, de como ela se vê, de como foi a vida dela mais ou menos, mas não ficaria muito tempo nessa parte.

Investigadora: - Tá, Margarida e Maria levantaram a mão.

Maria: - Deixa Margarida primeiro.

Margarida: - Tem outro ponto que a gente precisa levar em consideração, que é muito solicitado dos pareceres de comitês de ética, que é o seguinte: a gente vai mexendo no passado da pessoa e a gente não tem recurso. Isso aqui não é terapia e a gente não tem recurso depois de acessar algum ponto de maior mobilização interna de fechar isso para uma pesquisa. Tanto que quando a pesquisa vai ao comitê de ética, uma coisa que a gente precisa dizer, é que se houver algum dano, mesmo que mínimo, a gente tem uma equipe de suporte para oferecer apoio psicológico, caso seja necessário, né. Só que, com essa questão do passado, a gente pode abrir feridas, gatilhos, enfim, você não sabe com quem está lidando. Às vezes, ela teve uma infância ruim, às vezes, ela sofreu bullying na infância, às vezes, ele teve um abuso na infância, ela teve traumas fortes. A gente só sabe quando pergunta. Então é só ser mais prudente, inclusive do ponto de vista psicológico mesmo, para preservar essa pessoa e já ir direto ao ponto. E entendendo lá na frente, que se tem alguma questão.... eu gosto quando você fala rede de apoio, você tem rede de apoio, faz perguntas diretas. Porque se você conhecer uma questão pessoal que a pessoa sofreu bullying na infância, se ela tinha uma rede de apoio naquela época, se você for provocar tantas dores, que aí precisa perguntá-lo.

Investigadora: - Entendi. Entendi. Então seria uma coisa mais direta, como a Frida falou. Você poderia fazer um histórico da sua trajetória pessoal, é tipo isso, Margarida?

Margarida: - Pensando melhor, eu até pularia, sabe, Carla? Deixe a sua vida para trás e vamos pra frente. Pensando melhor aqui, talvez, né, assim, trajetória pessoal, como você falou, porque na tentativa de compreender se ela tem rede de apoio, se já passou por uma situação lá na infância, que inclusive pode influenciar agora, mas não é o nosso objetivo. Eu imagino que não seja o objetivo, porque se isso realmente de fato aconteceu, como é que você vai lidar com essa pesquisa, né? Tipo, se ela sofreu violência hoje, a gente sabe que existem recorrências, né? Que existe toda uma questão, inclusive lá, o Dejours já fala, que vem lá da psicodinâmica também, é que existe uma recorrência de abusos, uma recorrência de assédios, que, às vezes, são permissões inconscientes, mas aí eu penso que o seu olhar não é um olhar crítico para o assédio, certo? E nem é uma questão de tentar mexer nessas feridas, eu penso que é uma questão mais laboral, né? Pensando nisso, eu acho que eu não mexeria em questões pessoais, se aparecer mais para frente, você aprofunda.

Investigadora:- Sim, sim, sim. Maria, já elaborou? Ah, não, Maria e Frida, e Amália, diga.

Maria: - Só pra poder compartilhar, né? Queria agradecer, eu saí para fazer uma caminhada, pois pensei que eu ia acabar trazendo aqui os elementos de assédios que eu sofri, então

comecei a ficar com taquicardia, pois foram situações muito dolorosas. Então, quando Frida e Margarida trazem essas preocupações, eu concordo em elas, porque, às vezes, né? A gente vai colocar situações, vai mexer e não vai poder dar esse suporte, né? O suporte básico ali é o momento do aconchego, do acolhimento, né, de passar uma mensagem de força pra seguir a jornada. Aí nesse caso eu concordo com a preocupação das meninas para que, no momento que você identificar no contato individual, se a pessoa trouxer um relato de assédio, poderia perguntar, porque ela contou com a rede de apoio, caso ela esteja ainda passando, você tem uma rede de apoio, porque aí a pessoa vai desenvolver durante a fala, né, mas aí eu concordo com as meninas. Eu vou falar depois, né, pra poder processar melhor essa questão, porque pode ser que acabe, né, trazendo feridas à tona e que a pessoa, ao sair da entrevista, fique muito mal e não tenha um suporte de terapia, não tenha essa rede. Mas para relacionar, a partir do relato que você ouvir, você vai conseguir identificar se ela tem rede de apoio ou não, se ela contou com o acolhimento, se ela contou com alguém, porque, às vezes, é um processo solitário, mas às vezes é um processo que tem rede de afeto que dá um suporte. Mas, de fato, essas outras perguntas são relevantes. Mas pode não ter tempo pra isso e nem ser muito específico do seu objetivo de pesquisa.

Investigadora:- Entendi. Deixa eu só ver se eu entendi, veja. Não, Lou, fale, já que você, fale.

Lou: - Eu acho que eu tô aqui só calada acompanhando a parte tecnológica, mas me veio à cabeça uma reflexão, eu posso falar, eu tenho que ficar calada?

Investigadora: - Não, claro que você pode falar.

Lou: - Quando eu penso aqui nessas perguntas que você traz sobre a trajetória pessoal, eu acho que o objetivo é compreender como essa pessoa se relaciona entre pares. Na experiência escolar, por exemplo, a gente lida com a experiência de grupo durante longos períodos, mas esses grupos se diluem. Às vezes, eu tô com a mesma turma ao longo de todo o ensino médio, mas às vezes não. Então, talvez trocar todas essas perguntas como, como você se define, como é a sua interação entre os pares, sabe assim?

Investigadora: - Claro.

Lou:- Que aí você vai conseguir ter esse elemento pra saber se a pessoa se identifica como alguém sociável, que lida bem na interação com pessoas diferentes e tudo mais. Porque me parece nas quatro perguntas que é o que você quer saber é isso.

Investigadora: - Sim, sim, a interação, como ela é, como ela fica no grupo, exatamente.

Lou: - E aí faz a pergunta diretamente, como você interage em grupo? Você tem dificuldades de interagir em grupo? Você já teve, pode dizer assim, em algum momento

você teve dificuldade em interagir em grupo?

Investigadora: - Hum, hum.. Amália, diga aí.

Amália: - Eu tô achando bem interessante as reflexões. Isso que Lou contou agora, me parece mais leve, mais objetivo, mais direto e mais relacionado ao trabalho que, enfim, é o foco da sua pesquisa.

Investigadora: - Tá bem, tá, tá bem. Dar leveza a essa trajetória pessoal, pensando nesse argumento de Maria. Como foi a interação na escola, enfim, como é que você interage com os pares, é isso. Entende? Seria isso então?

Investigadora: - Diga, Maria.

Maria:- Lou, muito boa a sua sacada analítica mesmo, né, de deixar mais leve e ao mesmo tempo profundo com relação às relações de sociabilidade. Eu gostei muito, acho que dá conta das considerações que as outras colegas também mostraram preocupações e Lou conseguiu aí, né, fazer essa propositura, né, que acho que fica bem mais didático, acolhedor, tem leveza e profundidade ao mesmo tempo.

Investigadora: - Então, Maria, você concorda com essa proposta de Lou?

Maria: - Isso, concordo sim.

Investigadora: - Que abarca então essa trajetória pessoal, né, e consegue entender a interação do sujeito com os pares, é isso?

Maria: - É isso mesmo, vai lhe dar elementos para análise.

Investigadora: - Beleza. Tá, joia. A gente pode passar para o último ponto, que é a trajetória laboral?

Lou: - Ainda tem a trajetória laboral e a vida profissional atual, com sequências físicas e psicológicas e fatores de proteção. Só estou relembrando aí.

Investigadora: - Tá, o que vocês acham?

Maria:- Meninas, eu queria saber depois, acho que foi Margarida que falou ou foi Amália, sobre a questão de que as pessoas, inconscientemente, né, acabam, não sei se é o ciclo de assédio, sendo mais permissivas, aí se puder, depois indicar essa leitura, eu queria conhecer.

Investigadora: - Também queria.

Frida: - Também queria.

Lou: - É, também queria.

Investigadora:- Vocês têm alguma, essas perguntas, o que vocês acham, também pode ser geral, como é que...

Frida:- Cara, eu tiraria essa, poderia nos falar sobre a sua vida profissional.

Investigadora: - Por quê?

Frida: - Porque as outras abarcam.

Investigadora: - Ah, é?

Frida: - As outras estão mais direcionadas, acho que você ou falaria uma coisa, poderia nos falar sobre a sua vida profissional e ver o que a pessoa ia trazer a partir disso, ou faria as outras perguntas, porque o que eu estou achando é bem sincera, eu estou achando muito grande.

Investigadora: - É, né?

Frida:- Você vai passar um dia conversando com a pessoa?

Investigadora: - Ah, tá certo. Tá bem, tá bem.

Frida:- Você tem que dar uma limitada em algumas questões para poder deixar ela mais direcionada, para o que você quer...

Investigadora:- Tá bem, não, eu estou estimando, sei lá, uma hora ou fazer dois encontros, uma hora e pouco, entendeu? Realmente isso faz sentido, porque a pessoa abandona se ela é um recurso de pesquisa, quer dizer, é uma coisa sensível, tem que ter a sensibilidade disso, né Frida? Então essa poderia, essa você acha que poderia só colocar o quê? Não, há quanto tempo, atuação profissional, ok? Tá, isso ok.

Frida:- Teve algum desafio na sua vida profissional? Por aí ficariam perguntas mais direcionadas, sabe? Porque essa aqui vai render muito, poderia nos falar sobre a sua vida profissional, vai deixar em aberto.

Investigadora:- Então, você acha que só as duas, só as duas?

Frida:- Então se você quiser uma coisa mais direcionada, eu acho que sim. Poderia falar sobre a sua vida profissional.

Investigadora: - Você acha que é melhor direcionado a primeira e a segunda?

Poderia falar sobre a sua vida profissional, você acha que é melhor direcionada a primeira e a segunda, só?

Frida:- Depende do objetivo, se você quiser. É fácil pra ela trazer coisas que você não está esperando, mas seria só a mesma. Aí você tem que avaliar, eu acho.

Investigadora:- Então, mas a terça, a última você acha mais direcionada, né?

Frida:- Eu acho.

Investigadora:- Ok, meninas, o que acham?

Maria:- E você pode, na verdade, para ficar uma coisa leve, eu acho que não sei se é por causa do seu perfil mesmo, sabe é como se quando você diz você está pedindo a permissão você pode isso é a sua forma de interagir tá agora vamos para outro ponto para falar um

pouquinho da sua vida profissional, mas não que a pessoa vai ficar aberta para falar. Aí como o Frida disse, você já vai perguntar durante a sua profissional mas pode usar essa introduçãozinha só para dizer vamos passar para esse outro ponto com o outro que você vai interagindo com a pessoa, né mas não para deixar ele ouvir para falar, você direciona.

Investigadora:- Pera aí, Maria. Você tá falando da minha postura, é isso que você tá falando? Eu não entendi, desculpe.

Maria:- Por exemplo, digamos, você está mudando de bloco, aí você não vai dizer para pessoa assim: agora, vamos ao bloco profissional. Não, né? Agora vamos falar um pouquinho sobre sua vida.

Investigadora:- Entendi, entendi, tá ok. Então, contemplaria essas duas? Vocês acham que fica mais direcionada, como vocês dizem, né?

Amália:- Carla, se não fica muito extenso esse tempo de entrevista.

Investigadora:- Como, Amália?

Amália:- A questão tem que ter mais foco. Na medida em que identificar algum fator que é de maior relevância relacionado ao que é preciso, aí você vai perguntar para compreender melhor.

Investigadora:- Tá ok, tá certo. A gente passaria para o próximo ponto, o que vocês acham?

Frida:- E também está fazendo uma continuidade do outro, né?

Investigadora:- É uma continuidade, exatamente é uma continuidade. Você acha que há diferença entre empresa pública e privada. Isso é algo que eu gostaria de saber. Se tem alguma diferença, se uma é mais permissiva do que a outra nesses episódios de assédio.

Maria:- Isso é importante. E também você vai perceber ao longo dos relatos que a gente, no geral, ouve. Não sei se tem pesquisas, mas o que eu posso dizer é que tem veracidade, porque tem depoimentos de pessoas que estão no setor público e que sofrem assédio. E pessoas, que estão em empresas privadas, que falam: eu sofro, mas eu não posso ficar com medo de procurar o sindicato. Se sente insegura pela questão da empregabilidade. No lugar privado, a depender dos relatos que você ouvir, você vai poder verificar a sua hipótese. A gente supõe pelos relatos que a gente escuta durante uma pesquisa, aí você vai poder reforçar ou não essas hipóteses. Esses dados preliminares que a gente já tem da realidade social, como a colega falou que não é individual. Se você trabalha a depender do contexto, isso pode ser mais agravado.

Investigadora:- Diga, Amália

Amália:- Só complementando mesmo. É uma pergunta bem objetiva, é empresa pública ou privada. E, ao longo da entrevista, você vai verificar os relatos, as especificidades e vai

poder verificar que é uma característica por ser uma empresa privada ou pública. Eu acho que vai ser um dado de análise.

Investigadora:- Eu também acho, lendo alguns textos eu percebi essa especificidade, o nível de competitividade é diferente. Não que não haja numa empresa pública, porque algumas de nós já vivenciou isso. Quando eu peço para descrever o ambiente de trabalho, vocês acham que abarca essa especificidade ou não?

Maria:- Quando você fala, assim, descrever, eu acho que as meninas podem também, né? contribuir nesse processo. Eu não sei se quando você pedir para descrever se não vai ser repetitivo. Lá em cima, você já perguntou se já se deparou com algum desafio, conflito. Eu acho que, quando ela falar sobre isso, ela pode afirmar que tudo isso aconteceu ou pode dizer não, eu não passei por essa experiência, é um ambiente agradável, de cooperação. Não sei se já daria conta lá. Se não aparecer, aí você vai perguntar não sei se vai ficar repetitiva.

Amália:- Verdade, é bem dinâmico. Na verdade, esse aí é um roteiro, mas durante o processo, você vai vendo que já abarcou não.

Investigadora:- ok

Amália:- Então, eu deixaria a sugestão de que, considerando a pergunta anterior, se eu já passou por alguma situação de conflito, caso não tenha sido abordado o contexto atual, a pergunta seria retomada.

Maria:- A pessoa pode já descrever ou ela pode não conseguir trazer elementos, mas ajudá-la, não é induzir, mas que ela, de fato compreenda de todas as formas possíveis. Às vezes, a pessoa já está cansada da entrevista. Aí você pode repetir, já se deparou? porque isso mexe um pouco. Aí, ela vai trazer só o que ela se deparou, pode esquecer quais estratégias, você repete quais as estratégias você adotou né acho que na condução.

Investigadora:- tá ok, tá bem. Deixa eu ver qual é a outra situação de conflito.

Lou:- Você quer que eu vá para outra tela? é para que essa parte aqui?

Investigadora:- Pronto, é essa. Veja aí é uma coisa muito mais específica sobre dos conflitos

Frida:- Finalmente, entra no seu tema.

Amália:- Finalmente.

Investigadora:- Mas há alguma coisa que vocês acham que poderia ser acrescido, ser retirado, ser substituído?

Frida:- Eu acho bom, o que eu estou vendo aqui até agora. Acho que são pontos importantes.

Maria:- Só um instantinho, estou terminando aqui. Essa questão das estratégias adaptativas, a desaptativas

Investigadora:- Pois é, foi uma sugestão do professor.

Maria:- Eu gostei dessa questão, fiquei com dúvida nessa mesma, né?

Investigadora:- Por que você pensou? Diga aí, o que você pensou disso?

Maria:- Eu fiquei aqui, me perguntaram o que eu diria. Se eu havia me adaptado mesmo ao trabalho, porque a gente se cansa, se esgota, né?

Por exemplo, às vezes tem amigos e amigas ou colegas de trabalho que se somam, que acolhem. Às vezes a gente já está tão cansada e deixa por isso mesmo, né? Aí eu fiquei nessa dúvida com relação às desadaptativas. Seria, no caso, se eu busquei suporte no sindicato?

Investigadora:- Não, Maria, quero verificar se, diante da situação de conflito, o sujeito teve uma rede de apoio, ou buscou a espiritualidade ou porque enveredou por fazer exercícios físicos e conseguiu ultrapassar, entende? Diga, Amália.

Amália:- Eu achei, assim, que pode ser difícil para o respondente caracterizar que isso aqui foi adaptativo e isso aqui foi desadaptativo. É uma pergunta que parece, assim, que vai ser...

Investigadora:- Técnica?

Amália:- É técnica. E para alguém que, sabe, qual as estratégias adaptativas, não sei se vai ser...

Investigadora:- Então, como é que vocês colocariam?

Frida:- Eu acho que já, por exemplo, a partir do momento que você pergunta, de que forma você lidou com esses episódios, vai surgir, se a pessoa lidou bem, se a pessoa ainda tem...

Investigadora:- Tá bem.

Lou:- Eu acho que poderia acrescentar, seguindo a linha de raciocínio de Frida, uma pergunta que diz assim, qual estratégia você percebeu que contribuiu negativamente? Porque aí você teria a resposta dessa desadaptativa usando outro termo.

Investigadora:- Entendi.

Lou:- O que você fez, eu não sei como construiria, mas o que você fez que você percebe que atrapalhou mais do que ajudou aquele contexto.

Investigadora:- Entendi.

Lou:- Porque é assim que eu estou entendendo desadaptativa.

Investigadora:- Sim, Diga, Maria.

Maria:- Concordo, fiquei pensando como que eu ia responder, né? Eu tinha me adaptado,

eu tinha me cansado do processo? Então, concordo que isso aí vai aparecer na sua análise mesmo. Essas perguntas todas que estão aí, eu acho que, ao mesmo tempo que as pessoas forem respondendo, elas vão também processando algumas coisas que aconteceram. Porque, às vezes, a gente acha que foi um processo isolado, mas a gente vai se dando conta que algumas pessoas, de alguma forma, nos acolheram sim, nos deram um suporte, nos ajudaram, ou se não deram, o que ainda pode ser feito. Nessa perspectiva, a pessoa vai elaborando algumas coisas que ela passou. Gostei da sugestão das meninas.

Investigadora:- Ótimo. Bom, então aqui ainda há alguma coisa, a gente...

Peraí, onde é que a gente está?

Lou:- A gente entraria agora em consequências físicas e psicológicas, entendendo que a gente agora concluiu a vida profissional atual, se for isso mesmo.

Investigadora:- É isso, meninas?

Lou:- Aí viria para cá, ó, vou só puxar para ficar mais fácil para vocês.

Amália:- Vendo aqui essas perguntas, eu estou imaginando a pessoa, o respondente a essa altura, muita mobilização está sendo emocional, está sendo gerada, sabe? E eu creio que, na sua pesquisa vai estar, como já foi comentado aqui, no termo de consentimento, ela vai ter a possibilidade de recorrer a um suporte psicológico, porque é muito mobilizador, de fato. O tempo de revisitar tudo isso, as consequências e tal, é muito... falar da atenção, falar dos conflitos, do que a pessoa tem que falar, falar do que foi feito, e muitas vezes, do que não foi feito nada efetivo, é muito mobilizador.

Investigadora: - No termo de consentimento, já está previsto de que ela terá acesso a um suporte psicológico para recorrer após esse momento. Vocês concordam ?

Maria:- Sim.

Investigadora:- Sim

Frida:- Eu fiz isso no meu mestrado.

Investigadora:- O quê?

Frida:- Eu disponibilizei o meu contato, que se eles precisassem eu poderia dar um suporte, uma acolhida.

Investigadora:- Não, mas isso tem, isso já tá... enfim, isso é obrigatório, né? Na época, quando eu fiz doutorado e o mestrado, nem termo de consentimento existia, né?

Margarida:- Você escreveu a pedra na pedra, né Carla?

Investigadora:- O quê?

Margarida:- Escreveu na pedra.

Risos

Amália:- Por isso que agora ela tá fazendo de uma forma mais avançada, tecnológica, moderna.

Risos

Margarida:- Eu acho que já tem um tempo de conversa, né? Eu acho que a pessoa vai falando também.

Investigadora:- P'ra mim, o que é mais interessante é ter essa coisa de fator de proteção. Quer dizer, vocês que trabalham com isso, né?

Margarida:- A percepção de injustiça faz com que o adoecimento, as consequências, sejam ainda maiores, né? De injustiça e de estar sozinho, né? De estar marginalizado e sozinho, a solidão. Então o fator de proteção é fundamental. Rede de apoio, né?

Frida:- Só essa última pergunta, Carla, que eu acho ela importante, mas eu acho que você vai ter que avaliar se ela vai ser feita ou não, essa de qual foi o aprendizado. Por exemplo, se a pessoa está muito traumatizada, muito fragilizada, muito machucada, eu não faria essa pergunta do aprendizado.

Margarida:- Eu acho que eu não faria, eu trocaria a palavra aprendizado para qualquer situação. Não é qual o aprendizado.

Amália:- A pessoa tá sofrendo, né?

Frida:- A pergunta pode gerar um incômodo, sabe?

Investigadora:- Ok, tá bem, ok. Diga, Maria.

Maria:- Meninas, vocês acham que é... Não sei se é por quê, pelo fato de eu ser assistente social, vocês acham que é interessante ao final perguntar.. porque assim, nós assistentes sociais trabalhamos diferente da psicologia. Diante do que aconteceu, o que você gostaria de propor. caso a pessoa... Se ela disse ou não, se teve assédio ou não, mas em caso de assédio, que acontece com alguém que trabalha, você gostaria de propor.. Assim, a gente fala de propostas, né? Ah, você quer propor alguma atividade? Acho que seria interessante falar sobre isso? Mais medidas, quais ações você considera que seriam importante serem desenvolvidas? Porque, por exemplo, rodas de conversa, né? Hoje, alguns sindicatos realizam. Frida tá com a proposta agora de clube de leituras, clube de leitura feminista. Posso dizer que nesse espaço das leituras tem um relato de assédio, de silenciamento. Nesses relatos, tem também propostas de ações que poderiam acontecer. Quando tem assembleia de sindicato, eu falo do sindicato, porque é um espaço onde as pessoas buscam suporte, em caso de assédio. Aí, às vezes, as pessoas, durante a fala, elas também já aprofundam alguma coisa. Ou vocês acham que é engessar muito, né? Porque as pessoas fazem muitas queixas, assim, do serviço social, né? Como se a gente quisesse

resolver tudo. E, às vezes, é só falar sobre isso e não propor uma ação específica.

Investigadora: Então, seria... Então, a sua proposta seria, em vez desse aprendizado qual seria a sua proposta, como é que é esse... Frida, o que foi que você... Diga aí.

Frida:- Mas, assim, eu tiraria a pergunta, porque eu acho que é uma pergunta que pode gerar incômodo. Se você pudesse fazer um resumo do que isso influenciou a sua vida hoje...

Investigadora:- Ah, boa. Boa. Boa.

Frida:- O que você acha que isso influencia na sua vida hoje?

Investigadora:- E essa... Então, Maria, como seria esse desdobramento? O que você proporia, a partir da sua experiência,

Maria:- O que que você proporia? E caso a pessoa não tenha relatado nada sobre assédio, aí poderia perguntar, né? Em caso de assédio no ambiente de trabalho, alguma atividade, alguma ação a ser proposta? Se as meninas acharem que é interessante também, sabe? Falar sobre isso ou não. A Margarida está dizendo... Peraí, Margarida, como é que você falou?

Margarida:- Diante da situação, como você acha que a situação deveria ter sido conduzida? O que você acha que poderia ter sido feito diante dessa situação? O que teria feito a diferença pra você nesse momento?

Investigadora:- Ok.

Frida:- Queria pedir licencinha, vou precisar sair. Se não, vou levar uma bronca da minha orientadora.

Investigadora:- Frida, muito obrigada. A gente só está finalizando. Eu te agradeço muitíssimo. Muitíssimo.

Lou:- Vocês querem que eu mande a transcrição pra vocês?

Maria:-Pode ser?

Lou:- Tá. Eu vou mandar.

Investigadora:- Esse é o desfecho. Então esse seria o desfecho? Como é, essa vivência... Não foi, Lou? Como é que foi que você colocou?

Lou:- Eu sugeri... Para a pergunta que a Amália estava tentando construir, né? O que teria feito a diferença pra você, é ela se colocando na experiência dela, o que poderia ter feito, o que poderia ter mudado, como ela sentiu isso, entende? Diferente de propor o que pode acontecer no futuro. Eu estou entendendo que a Amália está pensando assim, o que você acha que seriam propostas interessantes para outras experiências, para além de você?

Aí a minha pergunta é assim, partindo do que você viveu, o que poderia ter sido diferente?

Margarida:- Ela pode chegar à conclusão e dizer assim, o gestor poderia ter vindo falar comigo e ouvido a minha versão. E isso, pra mim, teria mudado tudo. Você pode se deparar, entendeu?

Com a outra reflexão de como teria sido aquela experiência, se as pessoas tivessem adotado outra conduta. Eu acho que ia enriquecer aí seu argumento.

Amália:- Eu achei interessante aí, como o Lou escreveu, né? Agora eu só mudaria a palavra, porque é diferente, vivência e experiência na minha concepção, o que teria feito diferença para você nessa experiência.

Investigadora:- Ah, ok. No ambiente laboral, né?

Margarida:- Seja como experiência, porque é algo mais consistente.

Investigadora:- Certo. Maria, diga.

Maria:- Só pra dizer que concordo aí, que realmente é assim, que as pessoas ficam pensando e não conseguem expressar. Eu gostei da proposta da Lou também, né? Aí eu acho que a proposta de Lou agrega as nossas falas, né? E Margarida colocou outro ponto aí também. Ah, o que teria feito a diferença pra você nessa... ok. E aí eu fecharia com a proposta de Margarida.

Investigadora:- É isso?

Margarida:- É porque, geralmente, a gente faz essa pergunta no final das entrevistas, de alguma coisa. Tem alguma coisa, tem algum ponto que nós não conversamos, que eu não perguntei. Você acha que é importante você trazer nesse momento? E aí a pessoa vai falar, não, não falei tudo. Então, ah tá, eu queria dizer que se ela tiver percebido alguma coisa, ela vai falar. Se ela tiver alguma coisa, aí ela vai falar.

Investigadora: Ok. Gente, muito obrigada. Olha, tô felicíssima.

Isso realmente é uma construção. MUITÍSSIMO obrigada.

Eu queria agradecer a disponibilidade de vocês.

A.13 Transcrição da entrevista com Emma realizada em 04 de junho de 2025

Emma: Olá, o meu nome é Emma, dou consentimento, autorizo a gravação desta entrevista.

Investigadora: Emma, você respondeu aqui à entrevista e eu tenho algumas dúvidas que eu vou te perguntar. Como é que você definiria a sua saúde física e mental hoje?

Emma: Hoje em dia, estou a atingir um equilíbrio grande, sobre o meu lado físico, nunca tive melhor, estou no meu auge. Emocional, estou sempre a crescer, mas estou finalmente a chegar a um nível de maturidade e de conhecimento de minha própria maior.

Investigadora: Porque isso, esse momento que você fala, isso antes não estava assim?

Emma: Estava, mas não estava tão crente das minhas próprias convicções, por assim dizer. Ou seja, posso ter sido manipulada emocionalmente aqui e ali e ter-me apercebido disso, mas só agora é que eu me vejo com maturidade para enfrentar isso.

Investigadora: Entendi, entendi. Você, numa das questões, quando eu falo sobre a interação, você disse sobre a relação profissional. Como é que é isso?

Emma: Foi, portanto, em termos emocionais normalmente dou-me bem com os meus pares, mas tive uma relação profissional onde era, portanto, três superiores por ordem de chegada. E portanto, o último a chegar também é o que tenho que fazer mais coisas, é o que tenho que... pronto.

Investigadora: Mas você já estava formada?

Emma: Já, já, já, já. Já tenho, portanto, de treinadora, tenho 10, 11 anos e foi quando eu era treinadora que isso aconteceu. É, e no meio esportivo tem muito isto de hierarquias e ouvia: “eu estou aqui há muito mais tempo e eu é que tenho razão, não é?” E eu fui aturando isso e aceitando, que é isso, que foi super raro, mas só depois mais à frente é que eu tive a capacidade de dizer não, eu não aceito mais isto. E começámos a entrar de frente, daí eu estava a dizer que foi na relação profissional, porque foi aí que eu comecei a dizer não, eu não quero isto, não, eu não vou fazer assim, vou fazer assim, porque eu acredito nisso e nisso e nisso.

Então, criou conflito, porque do outro lado também não podia haver uma outra proposta, tinha que ser aquela proposta e tínhamos que ser um bocadinho cegos no processo.

Investigadora: Entendi, entendi. Quando é que isso aconteceu, essa situação, quando é que ela aconteceu?

Emma: Foi de 2021 a 2023.

Investigadora: Quer dizer, você ficou dois anos nessa situação?

Emma: Sim.

Investigadora: Como é que foi essa situação? Foi a única situação de conflito que você

teve, de tensão que você teve na tua vida profissional?

Emma: Sim.

Investigadora: Foi?

Emma: Foi. Sim.

Investigadora: De 21 a 23?

Emma: Sim.

Investigadora: Você só trabalhava nesse local?

Emma: Nesse sítio, nesse momento, sim.

Investigadora: Era público ou privado?

Emma: Era público.

Investigadora: Ah, público.

Emma: É um clube esportivo.

Investigadora: Ok. E o que foi que aconteceu, começou em 2021?

Emma: O que acontece é que antes disso, muito antes disso, eu fui ginasta. Eu fui ginasta daquele clube, daquelas treinadoras, daquele grupo, do qual depois me vim integrar como treinadora.

Investigadora: Ginástica rítmica?

Emma: Isso. Ou seja, muita disciplina, muitas horas de treino, tudo muito intenso, muitas provas, muitas horas, fim de semanas inteiros, vai, vem e pronto. Este mundo, né? É o mundo da procura da perfeição. A rítmica viva daquilo que é perfeito ou da tentativa do perfeito. E o que acontece é que, como eu comecei a entrar como treinadora no início, como eu ainda não tinha grande formação, eu ainda não tinha as minhas ideias formadas, o que é que estou a fazer, porquê que eu estou a fazer, só depois com a formação e tudo mais, comecei a ter a minha opinião. E a defender os meus ideais, os meus propósitos e o que é que estamos a fazer com as crianças, né? E comecei a entrar de frente em termos pedagógicos, porque há maneiras de introduzirmos as coisas.

As pessoas chegam lá, nós podemos trabalhar uma ginasta para chegar à elite, mas é preciso saber levá-la, é preciso pôr as coisas todas. E eu, nesse sentido, foi o choque maior, porque na rítmica em si, pode nem sempre ser um desporto pedagógico, um sentido do treino, ou seja, muitas vezes tens que repetir até acertar.

Investigadora: Para atingir a perfeição que você fala?

Emma: Claro, claro. E é repetição, da repetição, da repetição, da repetição, da repetição, da repetição, da repetição.

É, é muito..... muitas horas, no mínimo quatro horas por dia,

portanto só aí já se começa a ter aqui um...

Investigadora: E você, então, você estava dizendo que você era ginasta.

Emma: É uma disciplina que mexe com a estética, mexe com o físico, mexe com o tempo, portanto é muito complexa a modalidade em si. Demora, demora tempo a atingir níveis bons.

Investigadora: Sim, imagino, imagino. Em 21, você já era treinadora, já tinha passado a treinadora?

Emma: Já era treinadora antes. Eu deixei de ser, portanto eu sou de 95, eu deixei de ser ginasta aos 18 a fazer 19 e logo aos 17 já era treinadora. Das pequeninas ficava mais um bocadinho depois do meu treino para começar a introduzir os níveis básicos e depois comecei a subir, a subir, a subir. Cheguei ao nível de juniores e seniores e aí começou o confronto com a equipe.

Investigadora: Com essa hierarquia, como é que era a hierarquia?

Era diretor, era como é que era?

Emma: Não era diretor, mas tinha, no fundo é fundadora da modalidade, depois a treinadora a seguir e a treinadora a seguir e sempre assim conforme vai...

Investigadora: Então você estava na última dessa hierarquia?

Emma: Não era bem a última porque havia umas outras...

Investigadora: Auxiliar, tipo auxiliar?

Emma: Sim, que iam lá, mas não tantas horas como eu ia.

E, portanto, eu era a quarta, elas são três e eu era a quarta.

E muitas vezes faziam este *bullyingzinho* que eu não tenho outra forma de escrever, de fazerem segredinho de alguma coisa, depois eu não faço parte da conversa, assim umas coisas assim um bocadinho fora.

Investigadora: Mas isso, essa conversa era sobre o treino, por exemplo?

Emma: Não sei. Isso é sobre o treino, sobre o pai de uma criança, sobre a criança, sobre o carro dela, sobre o meu carro... Nunca vou saber.

Investigadora: Como é que foi essa situação, que isso começou a chamar a atenção? Como é que foi isso? Como era a situação?

Emma: Ou seja, eu sempre fui muito independente e consigo desenrascar-me, faço as coisas acontecer. Eu fui para provas internacionais, não sei o quê, dávamos muito bem, até que comecei a...

Investigadora: Com essas mesmas pessoas?

Emma: Com essas mesmas pessoas. Eu fui ginasta delas e treinadora com elas.

Só que houve ali uns momentos em que comecei a optar pelo mundo do fitness e houve uma proposta da natação deste próprio clube, para eu ser a preparadora física... E eu na altura falei e senti que houve ali um momento de ciúme entre as modalidades, entre que eu estava a tirar de Emma, não, eu preciso de Emma, não, mas não é. E então, não se encontrava num horário ideal para eu trabalhar para um e para o outro.

Então, eu não dava aqui a gerir a tensão de um lado, do outro, mais o meu trabalho, não é?

Investigadora: Ou seja, você tentou fazer treinar os dois, as duas modalidades.

Emma: Eu treinei os dois, durante dois anos, só que foi muito, muito duro nesse sentido de balanços entre o que é que dou a quem, e depois, eu do um lado sentia-me emocionalmente abraçada e do outro não, portanto, comecei a... No fundo, parecia que eu era a filha que estava a sair de casa. É isto, no fundo é isto.

Investigadora: Por parte da ginástica rítmica?

Emma: Por parte da ginástica, porque já era porque, no fundo, eu fui num projeto delas, que elas me levaram e criaram, não sei o que, e depois eu comecei a ter a minha própria impressão sobre o que é que quer fazer, sobre o que é que... Deixei de ser guiada, não é?

Comecei a ser eu, o meu próprio dia, e isso começou a assustá-las. Porque deixaram de ter mão sobre o que é que eu faço, a que horas é que faço e porquê. E isso começou a criar ali alguns atritos. Pronto, eu comecei a ter a minha opinião, a dizer que isto não faz sentido, podemos tentar assim e assim, pronto, só que isto não há algo assim e assim, não há a minha opinião com a tua e uma fusão dos dois sem haver atritos. Havia sempre discussão, havia sempre um momento tenso.

Investigadora: Como é que era? Me dê um exemplo disso.

Emma: É um regime muito duro, não podes falhar. Assim que falhas, pronto, te levam logo com comentários e coisas.

Investigadora: Tipo? Que comentários?

Emma: Eu lembro-me de um do que vai me ficar marcado para a vida, que tinha para ir 13 anos, e tinha deixado, fui buscar...

Investigadora: Ah, então ainda você era ginasta.

Emma: Sim, sim, mas são coisas que... Ou seja, imagina que eu agora digo que és muito bonita e vou repetir que és muito bonita a vida toda.

Então a Carla já sabe que da minha parte vai ouvir que és muito bonita, não é? Eu já sabia que da parte delas ia ouvir o és desarrumada.

Investigadora: És desarrumada. Desarrumada?

Emma: E então, pronto, isso ficou...

Investigadora: Mas desarrumada como?

Como é que és desarrumada?

Emma: Eu tinha ido buscar qualquer coisa e depois não arrumei logo. Foi qualquer coisa assim, foi do género. Tu és desarrumada na tua casa, que eu sei que não sei o que, não sei o que mais. Aqui não és desarrumada. E foi assim, pronto.

E eu, ok, fui arrumar, tipo mesmo, fui arrumar e pronto.

Só que aquilo nunca me saiu da cabeça. Até que, enquanto treinadora, voltaram a repetir isso várias vezes. E eu, às tantas, tive que mandar respostas. Às tantas uma pessoa, epá, não, já chega. E comecei a responder.

Investigadora: E o que que você dizia?

Emma: Já dizia. Então, mas se sou desarrumada e desorganizada, como é que eu trabalho aqui? Teve que ser, às vezes, epá, ok, agora é a minha vez. E isso criava o atrito de que elas não estão habituadas, que as ginastas e treinadoras, se quer, respondam. Ok, vou aceitar, o que tu disseste e sigo.

Mas não, sempre fui assim. Se eu não gosto, eu digo, falo.

Só que desta vez demorou muito tempo. O fato de ter demorado muito tempo, elas não estavam preparadas para levar aquela confrontação. E o confronto nestas pessoas que têm a tendência a manipular é muito duro, porque ficam, epá, já não consigo mandar nesta relação. E foi isso que começou a acontecer. O distanciamento, a falta de colaboração.

Investigadora: Mas era só esse dizer, ah, você é desarrumada? Ou tinha outras coisas que elas faziam? A partir do confronto, é que...

A partir do confronto, logo ali...

Investigadora: E quando você respondeu, que começou isso?

Emma: É, depois do que nunca acaba assim. Sempre desenrola, nunca fica com uma boquinha ou outra. Só se eu tivesse tocado no ponto, é que a conversa morre ali. Porque significa, de certa forma, aspas, aspas, ganhei a discussão.

Mas até lá demorou-me a ter aquele estofo para...

Não, eu vou responder. Ter coragem, ter coragem. E as miúdas, as nossas de ginastas, né? Comigo diziam tudo e mais alguma coisa. “Ah, vem o meu período, Ah, aquele rapaz.

Ah, eu não estou na faculdade. Ah, eu estou cansada.”

Investigadora: Sim, você era uma espécie de confidente?

Emma: No fundo. E isso, por eu conseguir ouvi-las e elas não, criou ainda mais o distanciamento. Portanto, eu tinha essa parte de lá estar emocionalmente com as miúdas e

a pedagogia com elas. E elas não tinham. E eu conseguia obter muito mais de uma pessoa num treino. Conseguia às vezes ser bruta, outra vez ser muito querida.

E conseguir o resultado do puf “Hoje foi um treino, tipo, lá em cima” E quando era ao contrário, não. Nem sempre conseguiam. Então, isso começou a criar um atrito. E a minha forma de atuar era, pronto, diferente. Com mais feedback, com mais motivação. Eu quase fazia por elas.

Estava ali e dava o meu coração. E o registo (das outras treinadoras) era muito mais, elas é que nos dão alguma coisa. E eu não sou essa pessoa. Então, desculpa.

Investigadora: Entendi. Entendi. Bom, como é que você lidou com esses episódios?

Emma: Bem, não muito bem. Guardei durante muito tempo. Mas depois que chegava à casa, eu desabafava tudo. Só que foram para aí três anos com este tipo de conversa. Todo o fim do dia. E a minha mãe já dizia, olha, “tens 10 minutos para dizer o que quiseres agora.

E depois, acabou”, porque ela própria já estava a ser consumida pelos meus feedbacks pós treino.

Investigadora: Era com a tua mãe que ouvia, então...

Emma: Sim, minha mãe, meu pai... Pronto, e meu pai dizia muito, “ah, aguenta, filha, não sei o quê, tu és boa nisso”. Minha mãe já era assim...” Não sei se tens que aguentar tudo. Calma”. E aí comecei a ter... Oiço muitos podcasts motivacionais e gosto de ler sobre evolução pessoal. E então, comecei a ter a minha... Não, não vou aguentar. Isso não faz sentido. Então comecei a ter resposta.

Investigadora: Mas, vejam... Mas o podcast, então, esses aspectos motivacionais, foi uma forma de você ultrapassar isso?

Emma: Sim.

Investigadora: Te ajudou a ultrapassar?

Emma: Muito.

Investigadora: Podia ser um fator de proteção, se eu posso dizer dessa maneira?

Emma: Sim, sim. Acho que não havia dia que eu não fosse lá ao YouTube.

Não sei quê. *Let's go, improve yourself*. E foi muito importante isso.

Investigadora: E você começou... Mas, do nada, você começou a procurar essas coisas?

Sim, eu senti essa necessidade. Não..., eu preciso ouvir coisas positivas, porque eu ouvia sempre o... Ou seja, eu nunca ouvia um elogio, tipo... Boa. Grande trabalho com aquela miúda! Nunca. E, portanto, eu tinha que me auto elogiar.

E dizer...” Não, grande trabalho, fogo. Foi muito fixe, olha para a miúda. E as miúdas

diziam assim, devagarinho, é segredo. Obrigada, se não fosse tu...” Eu sentia-me bem.

Só que depois tinha o outro lado da moeda. Durante aquelas quatro horas.

Não eram quatro, né? Eram oito ou menos. Entre oito e seis, por aí.

Um feedback ao contrário “Tens que fazer mais. Não é suficiente. Não está a dar nada, não está a fazer nada. Ah, é porque está a trabalhar contigo, não está a fazer nada.

Investigadora: E você ouvia isso das três?

Emma: Hum...Mais ou menos. Havia uma, uma delas que não era isso. Era um bullying mais discreto. No sentido de... Não me deixar, se calhar, assumir o grupo mais velho. Ou... Ou chegar constantemente atrasada e eu ter que iniciar sempre o treino. Era sempre eu iniciar o treino. Eu tinha que deixar a horas e ela não. Neste sentido de...depois me dizia “Ah, eu estou muito atrasada”. Era esse tipo de coisas....

Investigadora: Espera aí, deixa eu entender. Ela era a responsável por um grupo, chegava atrasada e você assumia o treino dela?

Emma: O treino das duas. Não era só uma.... Porque depois nós temos muitos grupinhos. Tem o treino individual na maior parte do ano. Então, eu posso ficar com cinco miúdas e ela fica com outras cinco?

Investigadora: Entendi.

Emma: Mas, havia sempre essa questão de chegar atrasada. Mas, havia sempre essa questão de chegar atrasada. Todos os dias. E eu, sentir a pressão de ter que lá estar antes. Ter que assumir aquilo. E depois ela chegar e dizer que não quer aquele trabalho, que quer outra coisa. Então, o que eu comecei a achar... que eu comecei a me chatear um bocadinho, não é?

Ao fim de um tempo. E comecei a chegar, eu atrasada. Foi a única estratégia para ela começar a ir cinco minutos depois da hora do treino. Sempre. Ou seja, o treino começava sempre atrasado. Sempre. Só que, se eu estivesse lá, o treino começava a horas. Se eu não estivesse lá, o treino começava sempre atrasado. E tudo atrasado para a frente.

O que implica atrasar, depois, de duas e meia às oito da noite.

Portanto, isto atrasa tudo o que é a seguir. E, então, isto começou a entrar em conflito.

Porque, depois, ela chegava já com a cena do... Temos que fazer isto e aquilo.

Não é isso que eu quero. E, depois, não comunicava o que queriam.

Investigadora: Ela não comunicava o que queria?

Emma: Não. Comunicava logo para as miúdas.

Investigadora: Ela atravessava?

Emma: Sim. Sempre.

Investigadora: E essa coisa que você fala, ela não dava o treino dos sêniores? Como uma forma de exclusão? Era isso?

Emma: Sim. Às vezes, só me deixava ficar com elas quando lhe apetecia.

E era o meu grupo, foram as minhas infantis. Até sêniores, eu acompanhei os anos todos delas. Aquele grupo desde bebês até, vá, adolescentes.

Investigadora: E era essa (turma) que ela tirava de você?

Emma: Sim. Mau, não é?

Investigadora: Agora, deixa eu entender uma coisa, Emma. Você tomou a iniciativa tanto do podcast quanto de dizer não, para frear esse comportamento. É isso ou estou equivocada?

Emma: É mesmo isso.

Investigadora: E do que apareceu isso? Como foi que você...

Emma: Porque eu comecei a ser solicitada por outras pessoas. Ou seja, eu estava ali no ninho, não é? Vamos imaginar assim que cresci ali, fiz a minha formação e depois mantive-me ali no ninho. E que foi começada a ser solicitada a Emma fora do Ninho por várias entidades, pelo ginásio, pelo próprio clube em outra modalidade, pôr o meu trabalho fora com os PT's, pôr o fitness, começaram o fitness nesse clube. Eu nesse clube estava a fazer quatro tipos de coisas diferentes. Era treinadora de rítmica, instrutora de fitness, preparadora física da natação e instrutora de pilates. Isto tudo às vezes acontecia num só dia.

Passava por todas e, às tantas, comecei a dizer não, eu não aceito este valor, pelo qual me estão a pagar. E começou aí também com ainda maior confusão.

Porque eu já recebia mal. A fazer aquilo que eu estava a receber muito mal.

E eu disse, não, não pode ser. Fui falar com a direc o.

Fui a direc o do clube, não fui falar com elas. E o fato de eu não ter ido falar com elas, ou seja, de eu não ter feito queixinhas, ganhei a minha cena e fui falar com quem devia, diretamente, fez comichão. Eu pedi um valor, eu quero isto. E dois dias depois, chego.

Estou lá a trabalhar em cima, no nosso ginásio e há uma delas que chega lá aqui, que era a coordenadora: “Chega aqui” e disse, “mostra-me lá o teu contrato”. Mostra o meu contrato, como assim? Quanto é que estás a receber? E disse, é preciso dizer.

E foi, ela obrigou-me a sentar junto com ela. Baixou-me, no fundo baixou-me e explicou muito baixinho o que tinha que saber para gerir os salários que haviam ali. Eu disse, mas eu não trabalho só aqui. Eu não trabalho só para a rítmica, eu trabalho para a natação, para o fitness e para o pilates. Eu tenho que ter um salário diferente. Ah não, aqui somos todos

iguais e nós já temos aqui há muitos anos e nunca recebemos tantos como tu estás a receber agora. Começou a partir daí, ainda pior, a olhar de lado.

Ah não, agora não podes ir. Tens que ficar aqui mais um bocadinho, segurar as pontas.

E começou. Eu comecei a me afetar dessa manipulação.

E dessa falta de... Depois eu, no fundo, não podia fazer nada sem as consultar. Nada.

Quando eu saí, eu não avisei de forma antecipada. Falei para a direção. Diz que queria sair.

E liguei para o coordenador e disse, vou sair. Porquê? Por que não disseste nada antes?

Investigadora: Mas você tinha um contrato de trabalho?

Emma: Sim, eu despedi-me. Com isto tudo, com estas quatro partidas, estava super bem.

Agora, o miúdo, que eu estive a treinar, foi aos campeonatos da Europa pela natação. O trabalho foi bem feito. Tive ginastas de elite, campeões nacionais, campeões distritais. Enfim.

Estava muito bem. Eu estava muito bem ali. Só que, em parte emocional, não estava.

E, portanto, estava a trabalhar. Estava tudo bem. Assim que saía, vinha uma ansiedade. E uma pseudo depressão, acho que posso dizer. E eu comecei a perceber que não podia sentir isto, muito menos com essa nesta idade.

Investigadora: Mas quando você ia para lá, quando você saía, quando é que era?

Emma: Já ia para lá... Quer dizer, quando você ia para lá, você já sentia.... Alguma dor, alguma angústia. Alguma angústia. No fundo, eu estive lá 23 anos da minha vida. Eu tenho 29. 23 anos da minha vida. E, portanto, foi tudo muito intenso. Tudo a despedir. A equipa não preparou nada para mim. As miúdas prepararam coisas à parte.

Fizeram uma *t-shirt*. Fizeram uma *t-shirt* com tudo assinado e com frases. Fizeram... Compraram flores. Fizeram quadro. Enfim. Foi uma tarde de choro horrível.

Mas, eu sinto lá com muito orgulho de mim própria, de que não. Consegui sair daqui, resolvida, porque deixei as coisas todas em pratos limpos. O que eu disse foi: Está tudo bem.

Eu só não consigo mais. Preciso evoluir e preciso de outras pessoas. Foi bem entendido. P'ro lado que eu durmo melhor.

Investigadora: Como é que você avalia essa vivência? Que você tira negativamente, positivamente dessa situação?

Positivamente.... Positivamente não me volto a sobreviver a mais de um tipo de manipulação dessas. Depois valorizar-me e o meu trabalho. Acima de tudo. Não tenho que ter dúvidas. Ele é bom e há provas disso. Eu não tenho que estar aqui tipo... Ai, aprova-

me. Há procura de aprovação de alguém. E eu senti isso. Eu sinto que precisava da aprovação delas. Para dizer sim, eu sou uma boa treinadora. Isso foi muito fixe. Positivamente continuando. Também gostei da minha determinação no momento em que assumi. Não, eu vou sair. E saí. E tomei essa... Pronto. Eu vou dizer isto aqui, mas... Pronto. Tive que ter assim, um par de tomates. Para... Para pôr um ponto final, porque tinha mesmo muita manipulação. Ao ponto de ligarem para a minha mãe, ou se encontrassem a minha mãe e o meu pai no supermercado. E diziam. Então, a Emma está bem? Não sei o que mais.... anda assim um bocadinho estranha. E a minha mãe disse: Eu tive ali uma conversa. Sobre algo estranho. O que é que isto quer dizer? Eu nem disse nada. O que é que quer dizer? Eu disse. Pois, mãe... Neste momento, é melhor não das conversas, porque eu, neste momento, estou de lado errado da opinião delas.

Investigadora: Mas porque elas chegaram também a abordar a tua mãe nesta situação?

Emma: Sim, e dizer que eu estava muito respondona. E muito... Com... Já com vinte e tal anos. Praticamente adulta, quer dizer. Não. E, portanto, negativamente. Foi... Deixei-me manipular há muito tempo. Eu percebi-me disso. Aguentei situações. A longo prazo não devia ter aguentado. Influenciou... Influenciou a minha forma... de ver o... Ver o mundo do treino. Ou de ver também o... A forma como às vezes... Gerir expectativas, sobretudo. E... E trouxe-me alguma dificuldade na relação... Na relação profissional que possa haver a ter com os meus chefes, porque... mal venha uma palavra ou outra parecida, a minha tendência vai ser sempre... Ui. Estar alerta com essa pessoa aí. E às vezes não é. A pessoa até saiu aquela palavra. Mas não é com a mesma intenção. Nem a mesma força. Que foi dito, se calhar, daquelas primeiras vezes. Então... Eu sinto essa dificuldade. Deixem-me perceber o que a pessoa está a dizer com que tom, como. E... E a outra coisa é... Não dizer logo que sinto.

Porque eu tinha que dizer que sim. Porque eu me sentia mal. Ao passo que eu era obrigada a dizer que sim. Queres fazer o curso? Não. Ah, mas tens de... Mas eu não quero. Ah, mas tens de... No fundo, depois acabava por fazer só pela pressão... De ter que ir. E então aprendi isso. Não. Eu tenho que ter visto. Tenho que gerir a minha vida

Investigadora: Como é que você acha que a instituição poderia ter gerido? Como é que foi isso na instituição e com os seus colegas?

Emma: A instituição não pode gerir nada porque... São muitas igrejas numa só. Ou seja, é uma igreja com muitas capelinhas. E os diretores não veem as capelinhas. Está tudo muito condensado no seu buraquinho. É o buraquinho do judo, é o buraquinho do ginásio e tal. O da natação. É o da natação, né? Toda a gente vê, mas... E ouve-se. É uma piscina, é

aberto, mas o resto é tudo fechado. E é a porta fechada, portanto. Não...Não se vê.

Investigadora: Você acha que isso...

Emma: Acho complicado. Isso ajuda muito a manipular.

Investigadora: Ah, o fato de ser essa capelinha...

Emma: Sim.

Investigadora: Quer dizer que as pessoas treinam à porta fechada. Então, não se sabia o que... As pessoas não sabiam o que estava se passando com você.

Emma: Não.

Investigadora: Mas eram as três. As três sabiam?

Emma: As três sabiam, claro. E se fosse preciso conversavam entre elas.

Investigadora: Então isso... Ajudou também a manter essa situação de bullying?

Emma: Claro.

Investigadora: Protegida porque depois... Diferente da piscina que você fala que está lá aberto no mundo.

Emma: Porque depois, quando era um evento em que tínhamos que estar todos... Todos do clube, por exemplo, eu já era...Já era precisa. Porque como eu me dava um bocadinho com todos os grupos... Com os treinadores de todas as modalidades... Os treinadores que me queriam. O Judo, queria-me. O basquete queria-me para eu trabalhar com eles até da preparação física. E aí queriam a minha atenção nos momentos sociais, porque tenho imagem... Porque tenho imagem, porque comigo com os outros...Os outros treinadores. Porque com as crianças dou-me bem, nunca tive problemas. Então pronto. Dava-me bem com os diretores. Fui chamada para fazer *Erasmus* com eles. Então isto tudo começou a ser assim... Um mix de... Agora és importante. E amanhã já... eu quero lá saber de ti. Está ali no canto e... Não serve para nada. E aí eu comecei... Não é não serve para nada. És mão-dobra. E eu comecei a dizer. Não posso. Tenho que ir à natação. Não, não, não.

Caiu o mundo, não é?

Investigadora: Como é que você acha que esta situação... Poderia ter sido conduzida até aí?

Emma: Eu já me tinha percebido há muito tempo que aquilo estava a acontecer, mas eu não estava a ter coragem... para sair. Porque a outra coisa é... Antes de eu trabalhar... Antes de eu dar aulas de grupo... E trabalhar no fitness... O que eu só conhecia...Eu nunca trabalhei noutra coisa sem ser desporto. E eu só conhecia a ginástica. E nestas coisas, nestas modalidades... O clube... É a tua casa. É a tua casa. Era a minha casa. Muitos anos foi a minha casa. E eu comecei a perceber que aquela casa não estava a me fazer muito

bem. Tinha que sair. Só que eu me apercebi disso. Mas demorou desde o Covid. Eu tive a processar... A processar...

E não, não pode, foi só um mau ano, ok? Mais um. Não, não, não. E a empurrar com a barriga de decisão. Eu já sabia que tinha que sair.

Investigadora: Essa situação que você estava falando... Da depressão, angústia, enfim... Você foi diagnosticada alguma coisa assim ou não? Não, isso não. Você não tomou nenhum remédio, nada disso?

Emma: Não. Mas sentia-me muito... Sem vontade de fazer coisas giras. Sem vontade de... Quer dizer, eu tinha vontade de ir passear. E hoje não vou e quero lá saber. Mas ao mesmo tempo que depois sentia... No castigo, na obrigação de... Não, eu tenho que ir e tenho que estar presente. E não sei o quê, não sei o quê. Não dava grande folga. E depois já nem tinha força... Para fazer outra coisa. Porque ficava tão nos problemas do que está a passar e do que que está a passar, que eu não conseguia sair daquilo. Muitos dos desabafos que eu também tinha... eram nesse sentido. Depois às tantas começaram a ser repetitiva. E eu sabia. Então eu não queria estar aí. Porque se calhar, às vezes, não queria ter com x e x pessoas, porque iam me perguntar sobre isso e eu não queria estar... Outra vez aquela conversa chata. Só que eu não estava conseguindo ir embora.

Investigadora: Mas engraçado, você estava falando da casa. Essa representação do clube, como uma casa, né? Bom, uma casa, uma família, né?

Emma: Então... Uma família tóxica. Mas uma pessoa, às vezes, só se vem a perceber que coisa. Ou então... apercebe-se e conforma-se. Ou nem se apercebe-se. Eu apercebo-me e não me conformo.

Investigadora: Você percebe e não se conforma?

Emma: E isto é a diferença entre elas. Porque... Há isto. Esta coisa da hierarquia. Há de uma para a outra. Porque a gente começa na primeira. Que foi assim para a segunda. E da segunda para a terceira. E é um ciclo. E eu... Não sou parte deste ciclo. Tenho que sair. E pronto.

Investigadora: Mas... Emma. Você não tinha... A comunicação deveria ter sido...mais clara. Para ser uma casa, deveria ter sido mais acolhedora. Por exemplo, não tóxica, como você fala?

Emma: Quando você não sabe o que é uma família não tóxica. Eu não sabia o que era aquilo ali.

Investigadora: Você é muito ligada à sua família?

Emma: Sou. Sim, eu protejo muito os meus. Mas... Era uma família tóxica. Só que eu não

tinha contato com outros tipos de famílias. Da natação, por exemplo, porque eu comecei a fazer parte. E eu sentia isto. É o outro mundo. Ele convidava-me. O coordenador convidava-me para ir trabalhar ao lado dele. Então, estás livre de manhã. vem aqui ter, trabalhamos os dois juntos. Mas isso nunca... Nunca aconteceu ao contrário. Então, olha. Bora ver um café, vamos fala, vamos ouvir uma música. Tínhamos esse momento. Eu comecei a ver o que é outra família, que não é tóxica e também é do treino, eu comecei a comparar. E eu sentia que estava a ser manipulada há muito tempo. Pronto, eles próprios, outros coordenadores das outras mentalidades daquele clube, sabem que aquelas três, aquele trio é muito complicado. E que vão lá, trocam a opinião e vão se embora a correr. Eu fiquei a saber disto. E eu comecei também a confirmar a minha opinião. Que estava meio lá, escondida. Não foi fácil. Não foi nada fácil.

Investigadora: Eu imagino. Como é que isso influenciou a tua vida? De uma forma positiva e negativa. Como é que influenciou?

Emma: Negativa é que acho que me atrasou um bocadinho. Mas ao mesmo tempo...

Investigadora: Atrasou e em que sentido?

Emma: De evolução pessoal. Se calhar já tinha evoluído em outras coisas. Já tinha feito... Outras coisas que eu queria ter feito já pós 29 anos. Tinha investido mais, se calhar, mais cedo. Tinha feito o mestrado mais cedo. Se calhar, já tinha o doutoramento feito. Já tinha a carta de condução. Pronto. E outras coisas que já estão feitas. Desde o momento em que eu tomei a decisão de sair de lá.

Investigadora: Tudo isso aconteceu depois que você saiu?

Emma: No mix entre sair e não sair. Aqueles 6 meses em que eu mandei a carta. Vou embora. E... E bora. O meu cérebro desbloqueou. Quando eu decidi tomar a decisão de... de... ter aí um paro a vários e ir embora.

Investigadora: E você saiu sem nada.

Emma: Eu sai sem nada. Sai sem nada. Sai mesmo e vim pra aqui pro ginásio. Eu já tinha trabalhado aqui. Então... Pronto.

Investigadora: Uma coisa... Quer dizer, você via esse contraponto da natação da ginástica rítmica. Mas ninguém sabia de nada. As pessoas começaram a reparar, por exemplo, no seu estado de ânimo.

Emma: Sim. O treinador do judô... Como éramos mais próximos, porque, às vezes, tomávamos um pequeno almoço, diziam... “Hoje, estás muito desanimada, estás bem? Olha, estás a andar um bocadinho em baixo. Estás fixe?” É porque eu não tenho esse lado de andar desanimada normalmente. Então quando ando, as pessoas notam. “Não,

estás bem.” E eu sei que já estava a notar isso com algum tempo. E no fundo, eu ajudava-me a... Está tudo bem, bora tu consegues, tu superas isso, etc. Só que, há ali uma cultura, que é a cultura do aguentar. Aguentas tudo. E explodes depois. Pronto, esse é o problema. Eu não queria explodir. Eu queria sair... Bem. Não com a cena do... Partir isto tudo e vamos embora. Não. queria estar calminha. E também tive umas ginastas que... Às vezes, ouvi umas conversas do gênero, vou dar um exemplo muito rápido. Acho que vai ser muito perceptível. Eu tinha uns chinelos de treino para andar dentro do ginásio com um pelinho. Eu adorava aquilo, à minha maneira, eu gostava de aquilo. Só que uma delas achava aqueles chinelos feios. Então, fazia questão de me dizer, quase todos os dias, que os chinelos eram horríveis e que ficavam horríveis no meu pé. Todos os dias. E eu, às tantas, já respondia a brincar, tipo do gênero - “Mas quero pôr? Quer experimentar?” Já começava ali na... Ok, vou disfarçar que estou irritada e tentar transformar isto num bom momento. Só que, às tantas, deixei de conseguir fazer isso. Sim, bolas, que, às tantas, já... tá bem. Pronto. E as miúdas começaram a notar isso. As conversinhas. O afastar.... Sim. E sentiam muito essa diferença entre mim e as minhas colegas. E diziam isso: “Tu és muito diferente delas. E tu aqui estás apagada. A tua luz aqui... A tua luz está apagada, está diminuída, está baixinha”, porque não me deixam abrir mais. Não deixavam abrir. Eu o forcei. Era eu. Só que também faziam assim. Tipo, já não vai para aquele canto, mas eu naquele canto estava ali. Imagina, um retângulo. Um quadrado 4x4. Eu praticamente me dividindo em dois. Duas treinadoras, a fazer com a música aqui com as crianças, às vezes, chegava uma e dizia: “vai para lá” e ela assumia o trabalho que eu estava a fazer e pronto. Punham-me lá para trás e agora, cheguei eu..

Investigadora: Descartava você?

Emma: Sim. Muitas vezes fizeram essas coisas. Eu conseguia manter o meu profissionalismo e dar na mesma intensidade. Na mesma forma que estava a fazer. Ser duro. Ser muito duro. Ok, vou manter o ânimo lá. Eu sinto que tenho esta resiliência enorme. A resistir ao que me está a magoar. Mas também a reforma de saída.

Investigadora: O que você acha? Por exemplo, a família. O desporto. Amigos. O que você acha que ajudou a lidar com essa situação?

Emma: As minhas amigas já andavam a dizer para eu sair há um tempo. Elas estavam a tentar me dizer há muito tempo. Mas eu só comecei a ouvir no último ano. Já tinham se passado dois. Eu tinha um sonho, era ser treinadora olímpica.

Investigadora: Sim, mas não pode?

Emma: Não pode?

Investigadora: Sim, não pode.

Emma: Eu já não quero.

Investigadora: Mas você acha que essa situação influenciou?

Emma: Eu percebi-me que não queria uma coisa assim. Depois acho que influenciou muito. A parte emocional influenciou o objetivo. Mas ao mesmo tempo, eu percebi muito que não queria desperdiçar. Quero ter uma família, quero ter o tempo para tentar desenvolver as coisas. E na ginasta cada um. Isso não pode ter. São fins de semana inteiros. São quatro horas, no mínimo, por grupo, por ginasta. É muita coisa. Envolve cortar músicas e editar músicas. E-mails para os pais e escreverem provas, gerirem dinheiro. É um emprego. Só que eu tinha outros quadros. E, portanto, tinha que estar ainda a levar com essas coisas e trabalhar. Bem, é ser reconhecida nos outros sítios e nunca nada.

Investigadora: Emma, mas você estava falando, por exemplo, da tua mãe e do teu pai, a tua família de alguma maneira também ajudou a lidar com isso, não?

Emma: Sim.

Investigadora: De que maneira, por exemplo?

Emma: Sustentar, deixar-me falar. Deixar-me... Agora desbobina lá isso. Eu a desbobinar e ficava... Achas normal? Não sei. Ali eu falava. E muitas vezes a minha mãe... Não, não acho. Não sei como tu aturas isso. Eu acho que antes eu fui ouvindo isto, depois tenho toda a razão. Mas ao mesmo tempo também não diziam, tipo, tens que sair. Eles nunca disseram, sai. Mas foram dizendo, é pá, isso já não gosto, isso, isso. Mas nunca foram também capazes de dizerem, sai. Porque eu não os castigo, mas eu já lhes disse que se calhar, às vezes, não temos que aguentar tantas coisas. E podemos ir fazer outras coisas e vai correr tudo bem na mesma.

Investigadora: O fato de você também ter sido solicitada por outras coisas, isso também pode ter sido um...

Emma: Abriu-me um horizonte. E oportunidades. Gostei de trabalhar com pessoas diferentes. Pessoas com uma mente mais aberta, que não é só aquilo. E que a vida deles também não é só desporto, também tem outras coisas e tem...Pode haver uma vida paralela.

Investigadora: Mais algum fator que pode ter-te ajudado? Bom, você falou dos podcasts que você tomou...

Emma: Coisas que podem ter ajudado. Os meus namorados todos. Coitados, passaram mal.

Pronto, lá está. Eles ajudavam-me a ver o que não estava certo. E a forma como as coisas... A forma como a família, aspas, aspas se relacionava. Muito tóxico. Só que quem está lá dentro não vê isso. É preciso vir alguém de fora e essa pessoa tem muita força ou então só mandam os comentários e podem não pegar, não é? Só que eu fui acumulando esses comentários e tenho mesmo que tomar uma decisão. Se calhar está na hora. Antes que seja tarde demais. Porque quero começar a família. Se eu começo a família no sítio onde eu tenho aquela segurança. Porque eu tinha segurança financeira.

Investigadora: Isso foi um fator de proteção também?

Emma: Foi para continuar, para me manter ali. (algo imperceptível)

Investigadora: Espera aí, não entendi. Como é que é?

Emma: Foi um fator que me motivou a ficar mais um ano. A questão do dinheiro.

Eu estava a começar a fazer o meu dinheiro. As minhas poupanças.

Investigadora: Isso também foi um fator que também contribuiu para você ter ficado lá.

Emma: Foi e não foi. Porque depois também tem o lado muito maternal. Eu comecei lá aos meus sete anos. Era uma bebê, não é? No fundo, dos sete até.. Portanto eu fui formada também por elas. Há coisas, esta disciplina que eu tenho, esta coisa de não vou falhar. Esta procura da perfeição de uma forma pouco saudável. Às vezes, que eu noto isso. E agora estou a tentar equilibrar mais a coisa. Vem muita ginástica. É de quem tem a ginástica no peito. Às vezes, é demais. Porque às vezes também pedimos isso aos outros.

Investigadora: Porquê?

Emma: Porque pedimos aos outros. E depois não desculpamos os outros porque não são assim. Esta relação que se cria na ginástica de... vou conseguir fazer tudo e ser bem sucedida em tudo. Dando o exemplo. Vamos dar o exemplo de um quarto. Vou arrumar o quarto, limpo o pó, mexo nos móveis, faço a cama, mudo a cama, lavo os vidros. Tudo, tudo, tudo. E depois ainda posso fazer essa procura da perfeição e do outro não fazer igual a mim. Trouxe-me esse lado negativo da exigência e das expectativas, que nós podemos vir a ter sobre a outra pessoa. Eu também esperava mais delas de certa forma.

Investigadora: Pelo que você fala você foi formada ali. Então é esse tempo do 7 aos 20 anos? Quantos anos você tem agora?

Emma: Eu tenho 28.

Investigadora: São 21 anos?

Emma: É isso.

Investigadora: É muito tempo.

Emma: Isso é que eu estou a dizer. Estou a dar-me um treino e estou a puxar pela pessoa.

E penso: Eu não posso puxar para essa pessoa. Como se fosse uma ginasta... Imaginar-te como se fosse o registo que nós temos no treino. Não é igual? Então tenho que...

Ganhar essa... Como é que eu vou dizer? Essa... Sei lá. Essa... Suavidade, acho. E é o que eu... Tiro de pior de lá. É essa... Tem que ser tudo perfeito. Tem que estar tudo feito.

Investigadora: É como se você tivesse incorporado esse comportamento e chegar a perfeição.

Emma: Sim, sim, sim. Em tudo. Não tem... A bolsa tem que estar arrumada. Os óculos têm que estar limpos. Blá, blá, blá.

Investigadora: Que mudanças você adotou para se proteger de outros episódios que viessem acontecer?

Emma: Então, pois é, isso. Primeiro, ouço com... ouço com calma. Ok, a pessoa disse isto. Não só no momento em que ela diz. Vou ouvir outra vez e respondo com calma. Não na emergência, que eu tenho de responder. Tenho de reagir. Aprendi a não reagir logo. Ok, vou pensar um bocadinho e a minha decisão é esta. Por exemplo, estou mais...condescendente. Não sei se é bem isto. Tenho um bocadinho mais de percepção do que possa ser a minha reação e o que pode ser o discurso que eu posso ter a seguir ou como levar a coisa para o lado que eu quero para o lado equilibrado da relação humana. Há *trigger points*. Há momentos ali que... É uma palavra. Como estava a dizer a bocado, às vezes, é uma palavra. A pessoa diz qualquer coisa. No gênero, não fizeste. Tu dizes, não fizeste. Eu não fiz? Isto para mim é logo... O que é que eu não fiz? Meu Deus, estou em falha. É isto que acontece. E agora eu já estou a conseguir mudar isso ou tu não sabes sobre este assunto. E isso me incomodava muito. Quando diziam isso. Eu sei. O que é que estão? E respondia: isso é, porque não tenho que saber. Ou porque não sei o que é. E agora... Tu não sabes isto? Sim. Eu não sei isso. Mas... Agora já não me sinto na pressão de ter que saber agora. Posso saber depois. Posso formar uma opinião mais credível ou mais informada e responder depois. Ter de responder como eu quero.

Investigadora: Bom... Há alguma coisa...que eu não tenha abordado e que você gostaria de falar.

Emma: Não é bem uma pergunta. Mas é importante referir isto, que muitas vezes as relações

profissionais ou com os pares assentam muito na segurança que a pessoa tem ali. A segurança de..., esta pessoa não vai trair. Esta pessoa não vai bater. E eu senti isso ali. Eu tinha ali um lugar e ia ter a vida inteira. Mas tinha um lugar desta forma, a ser vítima de bullying e... Então eu aguentei isso. Ok, eu aqui estou segura. Não tenho que ir procurar

trabalho mais lá de mim. Sempre trabalhei aqui, conheço essa casa de trás para frente, recebe bem. E esta segurança, muitas vezes, leva as pessoas a não agir e a ficar no conformismo. Ok, eu aqui pelo menos sei o que é que vem desta pessoa, sei o que é que vem daquela, sei o que é que vem daquela e do ambiente. Sei o que pode acontecer ou não. Sei gerir o que vai acontecer. E isso, tanto uma aborrecia como me deixava assim... Ok. Eu aguento. Porque era só mais um, mais um, mais um. Todas as relações têm essa parte. Ok, estou segura aqui. É assim ou mal? Tive uma colega. Essa colega que pior, não fazia pior em termos emocionais, mas porque a forma como ela tratava as crianças Era muito bruta, muito seca, muito bruta. E isso fazia-me imensa confusão, porque não é assim.

Tanto que a única coisa que essa pessoa me disse, quando eu me fui embora foi não deixe de trabalhar com crianças. E eu aí caí-me a ficha, estás a gozar? Eu não acredito que esta pessoa me está a dizer isto e essa pessoa disse-me assim: Ah, eu prefiro ficar aqui do que, agora...do que ir agora dar PT's e não saber o que me espera. Eu aqui pelo menos sei que aí vai mandar uns berros. E sei o que é que aquele mundo é. Daquele pequeno mundo de três, quatro, cinco pessoas. Está muito fechado. E vai ser sempre muito fechado. E eu fui me apercebendo disso. Ok, afinal o que eu via como um modelo deixou de ser modelo grande. Mas depois eu comecei a perceber as coisas que eu não ouvi, não engoli e não aturei. E as minhas colegas todas, enquanto ginastas foram-se embora, iam-se embora, iam-se embora, iam-se embora. E eu ficava. Até que elas me sugeriram para ficar como treinadora. O resto foi-se tudo embora. E nunca ninguém lá ficou sem ser elas, as três, como treinadoras. E tinham curso e até começavam a dar aulas lá, mas depois todas iam-se embora, até que eu comecei a me perguntar: por que ninguém fica? E comecei a juntar peças, esta fala mal sobre este assunto que é lá, lá, lá, lá, opiniões dos meus amigos, opiniões familiares. Tens na tua mão o teu futuro agora. Foi duro. Foi um ano de 2020. Então, o ano de entrega da tese, 2024. Sim. 23, 24. Foi o ano do...

Investigadora: Quando você saiu de lá foi 24?

Emma: Sim. Passou, foi o que foi. Não me arrependo, é assim, constrói-se vida e tal e tal. Mas hoje em dia também ainda não consigo estar com elas. Eu já perdoei, mas não quero dar esse... não quero agora, neste momento, se calhar daqui a um ano, dois, mas agora não consigo estragar esta aura de proteção. Sinto que se abrir para falar só ou para lá ir visitar, que vou contaminar-me outra vez. E então preciso manter a minha aura de proteção limpinha. Pronto. E deixar que um dia o vento nos cruze nalgum sítio ou... Aconteça o que tiver que acontecer. O destino nessas coisas é muito...eficaz, vá. Investigadora: Emma, muito obrigada mesmo.

A.14 Transcrição da entrevista com Amanda realizada no dia 06/06/2025

Amanda: Eu, Amanda autorizo a entrevista que vou agora ter com a Carla.

Investigadora: Eu mandei um questionário anterior só para ter noção de algumas informações.

Você nunca foi afastada e o que você me disse, você definiria a sua saúde física e mental hoje? Então, por exemplo, limitações físicas ligeiras, mas como é que essa limitação física ligeira?

Amanda: Há certas atividades físicas que eu não posso fazer. Há coisas que eu não me atrevo a fazer porque fico muito cansada, mas não considero que tenham uma limitação impeditiva do meu trabalho e da vida que eu quero ter. Mas, há certas atividades que, tendo em conta a minha condição física que eu não me proponho a fazer, então acho que não posso fazer tudo aquilo que eu quiser, embora se querem essas atividades eu também não as queira ter.

Investigadora: Entendi, mas isso você já tinha antes?

Amanda: Sim.

Investigadora: Desde quando mais ou menos?

Amanda: Não sei, agora está um bocadinho pior, mas sim, sempre fui gordinha.

Investigadora: Entendi. Você diz que em termos de história de socialização você funciona melhor sozinha, tipo o que? No exercício do trabalho, quando tem que trabalhar em equipe, como é que é?

Amanda: Eu acho que, às vezes, não sou bem deste mundo, portanto eu sinto que não consigo me conectar com as pessoas todas de igual maneira. Nesse sentido acho que sou pouco paciente, às vezes, para determinado tipo de personalidades.

Investigadora: Tipo?

Amanda: Pessoas muito exibicionistas, pessoas que sabem tudo, pessoas que querem impor a vontade. Não é que eu me considere teimosa, mas quando eu acredito que aquilo que eu digo está certo, então eu acabo por ser um bocadinho, não vou dizer prepotente, mas insistente. E sou um bocadinho perfeccionista e, às vezes, as pessoas também não lidam muito bem com isso. E nesse sentido, acabo por ter um grupo mais fechado de pessoas com quem eu gosto de estar e trabalhar. É só nesse sentido. Se eu estiver num espaço com muita gente, eu não sou uma pessoa muito social, eu não sou uma iniciativa de conhecer os outros. No meu cantinho não fico com um grupinho mais pequeno de pessoas, eu não me considero uma pessoa muito social.

Investigadora: O que eu estou achando curioso é que você está sempre com atividades em grupo, no teatro, no coral.

Amanda: É verdade, mas lá está nesses grandes grupos e depois, se calhar, estou com pequenos grupos, com duas, três pessoas, quatro, não sou uma pessoa que se dá... Quer dizer, lá está, eu organizo grandes grupos. Um dos meus trabalhos é organizar grupos. Eu sou capaz de organizar, de falar, de estar, de conversar com toda a gente. Mas, depois eu não estabeleço propriamente relações. Falo aquilo que é preciso falar e acho que sou uma pessoa minimamente simpática e as pessoas gostam de participar nas coisas que eu organizo. Eu acho que as coisas correm bem e há muito bom ambiente, mas eu não sou propriamente uma pessoa social. Eu gosto de socializar com toda a gente, eu gosto de me dar a conhecer a duas ou três pessoas. Eu não sou um livro aberto da gente, até mais nesse sentido.

Investigadora: Entendi, entendi. Bom, diante disso, Amanda, na tua trajetória profissional, você já se deparou, por exemplo, com situações de tensão, conflito, alguns desafios?

Amanda: Sim, já, claro. Muitas vezes. Muitas vezes com outras pessoas, colegas?

Investigadora: Sim, colegas ou uma chefia, alguma coisa assim?

Amanda: Sim, sim, já, já. Já bastante vezes, sim. Eu, por norma, tento adotar a postura de ficar no meu canto e fazer o meu trabalho. Não chatear ninguém, fazer o que tenho a fazer e não me envolver demasiado com coisas. Também para evitar que de alguma forma recaia sobre mim coisas que não tenham que recair, não é? Sim, já, já me aconteceu. Colegas que acham que eu tenho que fazer mais do que eu faço, ou uma patroa que eu tive que me sistematicamente me atribuía para os casos de crianças mais difíceis, porque eu trabalho com crianças. Isso era recorrente, é para a Amanda porque é para a Amanda. Depois é para a Amanda porque, bom, para ti porque tu és a melhor, mas às vezes não é porque eu sou a melhor, é para mim porque é muito longe para os outros, se alguém é sobrecarregado, é sobrecarregado para mim. Ou é Covid, estamos no Covid, só tem que estar três pessoas presencialmente numa equipa de 15, vai, uma delas tem que ser sempre a Amanda. Era assim, um bocadinho, perseguida nesse aspecto.

Investigadora: E como é que isso aconteceu, essa situação? Como é que isso aconteceu? De você ser sistematicamente, como você falou, eleita, esse trabalho que você executava, como é que foi isso?

Amanda: Eu acho que isso acontece por dois grandes motivos. Primeiro, porque efetivamente eu sou uma pessoa competente. E segundo, porque eu sou uma pessoa que não procura a amizade do outro, não é? Portanto, quer dizer, se calhar há colegas que falam

com a patroa e que tentam ter um nível de amizade e eu não procurava isso para mim, não é? Eu procurava lá estar, fazer o meu trabalho e isso, às vezes, não sei se pode ser visto como um bocadinho de arrogância, porque lá está, eu não é que eu não fosse aos eventos sociais da empresa, ou até não participasse e não organizasse, mas eu acho que o fato de eu não querer me envolver sem ser profissionalmente com a chefia e não ser aberta a grandes brincadeiras, nem a fofuice, nem esse tipo de coisas, dá alguma forma também, olha, esta tem a mania ou esta acha até muito boa e esta que vai. Até porque os outros são mais amigos do que eu, os outros empregados, são mais queridos do que eu. E outra razão, de alguma forma também era para me castigar, porque eu era aquela pessoa que quando não gostava, quando eu não concordava com alguma coisa eu dizia e questionava.

Investigadora: Como é que foi essa situação de te castigar? Me contem, qual foi esse episódio? Como é que foi esse episódio?

Amanda: Ai, já me castigaram tantas vezes. Por exemplo, um dos castigos foi chegar ao final do ano letivo e as aulas terminavam e era preciso fazer uma formação, quem faz a formação é a Amanda e mais outras duas, que também eram pessoas não gratas, exatamente por serem mais ou menos como eu era, por fazerem o seu trabalho, por serem competentes no seu trabalho. Acho que o facto de sermos competentes no nosso trabalho também gerava alguma insegurança à entidade patronal, porque partilhavam comigo mesmo... tínhamos a mesma função. Portanto, éramos as duas terapeutas da fala e o facto de eu ser boa, podia de alguma forma pôr em causa ou ela não ser ou outras pessoas da equipa não serem. Portanto, se eu estiver ocupada a trabalhar, também anular aqui um bocadinho meu eventual poder ou conversas que eu possa vir a ter, portanto, fazia trabalhos quando os outros não faziam trabalhos e depois o trabalho, eu dava um tema, nenhum tema nunca era bom o suficiente e eu dizia: então, mas este tema não é bom, então proponha lá um tema. Não, não, não, porque é que tem esquecíveis? Era tudo assim e chegávamos a dar 5 ou 6 temas e nunca nenhum tema fazia sentido, nunca era fora da caixa o suficiente, nunca era original o suficiente, mas depois também não houve as suas coisas construtivas.

Investigadora: E o episódio da Covid? Como é que foi isso? Era uma empresa? Como é que era?

Amanda: Então, era uma empresa de serviços de saúde, prestação de serviços de saúde e quando foi o Covid tudo fechou, não é?

Investigadora: Só um minutinho, você prestava serviço a escolas, a hospitais, a quem quer que demandasse esse serviço?

Amanda: Não, eu prestava serviço a escolas, em escolas e na clínica, eu trabalhava para

uma clínica, que era uma clínica de prestação de serviços de terapias, terapia da fala, psicometricidade, psicologia e nós tanto podíamos trabalhar em escolas como podíamos trabalhar ao domicílio ou na própria clínica. E quando começou o Covid a minha empresa, como tantas outras, teve que parar, não é? É claro que isso teve as suas implicações financeiras. Então, a minha patroa começou a ficar muito estressada, porque nós estávamos em casa e ela nos estava a pagar e nós supostamente não estaríamos a fazer nada. Então, ela muito rapidamente arranjou forma de nos pedir que fizéssemos as consultas tanto quanto possível por meio do computador. Só que eu trabalhava com computadores, a maior parte da minha equipa, a grande maioria dos utentes eram pessoas muito carenciadas.

Portanto, ou que não tinham computador, ou que não tinham internet, ou que as coisas não tiravam muito mal, ou que as minhas mãos não sabiam mexer. Portanto, foi muito difícil, de repente, de um dia para o outro, adaptarmos a nossa forma de trabalhar, que sempre foi presencial e direta, a ter de trabalhar através do computador. Ainda assim, toda a gente teve que se ajustar, quando andávamos atrás das famílias a ensinar como é que iam de fazer, como é que não iam de fazer. E nessa altura, numa equipa, por exemplo, de quinze, eu era a terceira que dava mais consultas. Era a terceira que dava mais consultas. E a minha patroa veio me dizer que eu era das que dava menos consultas, e como era das que dava menos consultas, assim que as coisas começaram a reabrir, ela designou-me para a equipa fixa na clínica, com a desculpa de eu sou das que dou menos consultas, quando eu não era, eu era a terceira que dava mais consultas.

Investigadora: Como é que você tinha essa informação?

Amanda: Bom, cada técnico, ao final de cada mês tinha que mandar uma relação das sessões que dava, por dia, dizia a quantidade de meninos e sessões que tinha dado. Depois chegava ao final do mês e tinha um total. E eu tinha que fazer chegar esta relação de trabalho à minha colega coordenadora, toda a gente fazia chegar à colega coordenadora, e a colega coordenadora passava à chefia, pronto. E eu, colega coordenadora, era a minha amiga, não é? A minha colega, dava-me bem com ela, e eu perguntei-lhe, olha, então, mas eu sou a que dou menos sessões? Porque eu não recebia de toda a gente, mas ela recebia de toda a gente, não é? Portanto, ela sabia. E ela dizia, não, tu és a que dás, és a terceira que dá mais sessões, mas era a terceira por muito poucas, das outras da segunda e da primeira. E quando a clínica abriu, isto foi pouco antes de ter havido um inquérito da segurança no trabalho, antes do Covid, e eu tinha posto que, na clínica não sabia onde é que estavam, nunca me tinha sido informado onde é que estavam os primeiros socorros, ou

que eu não tinha a certeza. Pronto, e eu, fizeram uma questão da segurança do trabalho, e eu respondi honestamente. A minha patrona, que àquela altura chamou-me à parte e disse que eu não tinha nada que ter escrito aquilo.

Investigadora: E o que que você escreveu que ela não postou?

Amanda: Eu disse que não sabia onde estavam, aquilo era um inquérito. Um inquérito que sabe se a sua empresa cumpre, não sabe onde é que está, sabe. E eu fui sincera, que o que eu sabia, eu disse que sabia ou que eu não sabia. Ficou muito zangada, porque eu tinha dito que não sabia, que se eu não sabia só tinha é que lhe perguntar. Quer dizer, aquele inquérito servia para perceber o que é que estava bem e o que tinha que ser melhorado, não. Eu não estava propriamente ali a enumerar as coisas que estavam mal naquela empresa, porque senão nem saía dali. Pronto, mas é lá e ficou muito zangada. E depois também houve outra altura em que ela tinha câmaras na clínica, e houve uma vez que eu fiz um comentário que ela não gostou, ela ouviu, ela estava nas câmaras a ouvir o que é que se passava na clínica, quem estava, quem não estava. E houve um dia que também me chamou e questionou-me o que é que eu tinha dito aquilo, e que eu não tinha nada que dizer aquilo à frente, não sei quem. Bom, depois foi o Covid e foi isso tudo. E eu realmente fui uma das colegas designadas, éramos três, fomos três, nenhuma das três era que dava menos sessões. Mas esse foi o critério que ela disse que estava a usar. Mas quando nós sabíamos perfeitamente, falando com a coordenadora, não éramos, de todos, que dávamos menos sessões. Então foi, eu acho que foi perseguição. Acho não, tenho a certeza. Foi, porque sim. Quando havia um caso muito difícil, que ninguém queria, não é? Porque era muito desafiador, era para mim. Ela nem se quer perguntava a outros se aceitava, ela designava diretamente a mim. Depois dizia, ah, é porque tu és muito boa. Não era só porque eu era muito boa, até porque aí aos resultados dos miúdos, pouco a nada interessava. Porque quando piores eles fossem mais apoio precisavam, não é? Portanto, nem havia grande interesse em grandes evoluções.

Investigadora: E qual foi o desdobramento disso? Essa perseguição, como é que foi?

Amanda: Isto era sempre assim, sempre que havia coisas a mais para fazer, era eu a fazer. Sempre que era preciso ir, era eu a ir. E eu cheguei a uma altura em que achei que bastava. Já chegava e despedi-me. Decidi que me ia despedir, porque já não aguentava mais, sentia que profissionalmente não evoluía.

Investigadora: Foi essa do marido?

Amanda: Foi antes.

Investigadora: Ah, foi antes.

Amanda: E esta foi a patroa que eu escolhi. Porque antes de trabalhar com esta patroa, eu trabalhei noutra empresa. E essa outra empresa tinha duas sócias gerentes, uma que era esta minha patroa e uma segunda patroa. Portanto, eu primeiro trabalhei numa empresa com duas patroas. E, entretanto, elas desentenderam-se no negócio e dissolveram a empresa. E quando dissolveram a empresa em junho, convocaram a equipa e disseram que a empresa ia acabar, mas que, como cada uma delas tinha uma empresa individual, nós podíamos escolher para que empresa podíamos ir. E eu, na altura, olhei para a minha lista de casos, para a minha casuística, e cheguei à conclusão que tinha mais crianças de uma sócia do que de outra. E a partir dessa constatação, escolhi ir trabalhar para esta pessoa, que é a que eu estava a falar agora, que depois me tratou assim também muito bem. E nessa transição, como eu tinha um contrato de um ano com a empresa que era das duas, elas que não queriam dar indemnizações aos empregados. Então, para não dar indemnizações aos empregados, quando chegou ao dia 1 de setembro, porque nós fazíamos férias obrigatórias de 1 de agosto a 1 de setembro, elas obrigaram a mim e a mais duas colegas, que éramos as colegas que ainda tínhamos contratos por terminar. Tinha uma colega que acabava no dia 19 de setembro, acho eu, eu acabava no dia 3 de outubro, e tinha outra colega que só acabava em novembro. Então, essas duas sócias obrigaram-nos a ir cumprir o horário das 9 às 6 para a sede da empresa que era das duas, que era uma loja em Sacavém. E então, eu e mais duas colegas tínhamos que estar das 9 às 6, com uma hora de almoço, dentro de um espaço que tinha várias salas, tinha 4 salas, mas essas 4 salas são meio que com a luz natural. As outras não tinham janelas.

Investigadora: Essa onde você ficava não tinha janela?

Amanda: Nós optámos, eram 4 salas, 3 eram interiores, não tinham qualquer tipo de janela. E a 4ª, tinha janelas, mas não tinha montra, era montra, não era bem janelas, era montra, não abria, não era a janela de abrir. E entretanto, obrigaram-nos a ir para lá das 9 às 6, com uma hora de almoço, mas cortaram a água e cortaram a luz. Portanto, nós, se quiséssemos estar com luz, tínhamos que estar numa sala que tinha montra, porque as outras salas eram interiores, não tinham luz nenhuma. Então, eu tive que estar um mês, primeiro, com duas colegas e depois só com uma colega, à espera que o meu contrato acabasse, porque como nós tínhamos escolhido uma das duas, a outra não queria que nós fôssemos dar a ganhar à concorrente. Então, obrigavam-nos a estar ali fechadas, não nos deixavam fazer nada que dissesse respeito à minha área profissional. Não tínhamos água e não tínhamos luz.

Investigadora: Vocês não podiam ir ao banheiro? Como é que vocês faziam?

Amanda: Para ir à casa de banho, como não tínhamos água e como não tínhamos luz,

tínhamos que ir à nossa nova empresa, que era lá ao lado. Tínhamos que sair de onde estávamos para ir à casa de banho e voltar.

Investigadora: Que pertencia a essa pessoa também?

Amanda: Pertencia, porque elas as duas abriram loja ao lado da loja antiga. Cada uma delas abriu uma loja ao lado da loja antiga. Então, quando nós tínhamos que ir à casa de banho, tínhamos que sair da loja antiga, porque não tinha água, não é? E tínhamos que ir para a patroa que tínhamos escolhido, não é?

Investigadora: Então, era... Espera aí. Deixa eu ver se eu entendi. Então, eram três lojas.

Amanda: Três lojas ao lado umas das outras.

Investigadora: Entendi.

Então, as três lojas ao lado umas das outras, nós estávamos numa, se precisássemos ir à casa de banho, íamos a uma das outras duas, claro, íamos à loja da patroa que acabámos por ter escolhido, não é?

Investigadora: Que seria a futura?

Amanda: Que seria a futura, porque naquele momento ainda estávamos com contrato para a empresa das sócias.

Investigadora: Entendi, entendi. Agora entendi.

Amanda: Só que durante esse período em que eu estive...

Investigadora: Por acabar o contrato.....

Amanda: Por acabar o contrato, para além de não ter água, de não ter luz, para além de não ter sido atribuído nenhum trabalho, e para além de não ter sido atribuído nenhum trabalho, proibiam-me fazer qualquer tipo de trabalho na minha área, eles deixavam-me fazer o que eu quisesse.

Investigadora: Mas tipo o quê?

Amanda: Jogar, pintar, fazer ginástica, deixavam-me fazer tudo...

Investigadora: Lá dentro?

Amanda: Lá dentro, deixavam-me fazer tudo o que eu quisesse, desde que não tivesse a ver com a minha área profissional. Eu tinha que cumprir o horário sem trabalho atribuído e sem poder fazer nada que se relacionasse com a minha área profissional. Sem água e sem luz, portanto, também sem luz, sem energia para o computador, sem energia para nada. E depois tínhamos uma pessoa abrir-nos a porta, que era o marido de uma das sócias, que quando nós chegávamos fazíamos sempre comentários: “Então, preparadas para mais um dia na gaiola? Então, bem preparadas para a jaula? Então, está tudo bem? Então hoje fico aqui com vocês a ler o jornal”. Depois às vezes ia para lá, ficava lá umas quantas horas a

ler o jornal ou fazer o que ele quisesse, a certificar se que nós realmente não estávamos a trabalhar, não estávamos a fazer nada fora do âmbito daquilo que eles queriam. Ou que eles não queriam, não é? Fazer nada que eles não quisessem.

Investigadora: Ah, então mais um dia de jaula, mais um dia...

Amanda: Mais um dia de jaula, então, como estão os passarinhos? E isto sempre que nós chegávamos e depois quando se despedia também, à hora de ir embora também ia lá fechar a porta, que era para nós não saímos mais cedo, não é? Tudo ali controlado e havia sempre assim comentários deste gênero.

Investigadora: E quando vocês saíam ele falava o quê?

Amanda: Então, até amanhã, até amanhã para mais um dia. Amanhã cá estamos. Sempre assim com comentários provocatórios. Nós éramos três raparigas jovens. Eu acho que, na altura, nem me percebi bem da gravidade da situação. Acho que nós fomos bastante resilientes e éramos muito unidas, as três. E combinámos que acontecesse o que acontecesse, não iríamos nunca mostrar que estávamos insatisfeitas, que estávamos chateadas, que aquilo nos perturbava, que aquilo nos magoava. Portanto, nós até já preparávamos de vésperas coisas de brincar, mesmo de gozo. Hoje vamos, um dia que levámos um jogo e convidávamos o senhor se queria jogar conosco, para ver se ele percebia o quão idiota estava a ser, não é? E que realmente não era aquilo que nos ia deitar abaixo. E organizávamos coisinhas para pintar e perguntávamos se ele também queria. Nós conseguimos também de alguma forma tentar levar a situação com a leveza. Se bem que aquilo chegando a uma certa altura nós já não sabíamos o que é que havíamos de fazer mais, não é? Porque estar fechadas num sítio, ainda por cima era uma sala de montra, ou fechávamos os cortinados, ou então toda a gente via que nós estávamos ali o dia todo. Porque não havia outro sítio na loja que tivesse o mínimo de condições para nós podermos estar.

Investigadora: Tinha cadeira? Tinha algum móvel?

Amanda: Tínhamos uma, cada uma de nós tinha uma secretária e uma cadeira e tinha um tapete no chão. Depois nós levávamos água para beber, levávamos assim coisas mínimas para estar, não é? Para aguentar o dia. Mas, e depois chegávamos a uma altura em que eu achei que, ah, depois eu entrei e, entretanto, pensei, não podemos estar aqui sem água e sem luz, não, não pode ser. Então falámos com uma das patroas, que foi aquela que depois foi a minha patroa, que ligou então para a EDP e para a EPAL. Então lá mandou ligar a luz, porque supostamente numa empresa só se pode desligar um contrato, não é? Para celebrar um contrato, ou resumir um contrato, com a assinatura das duas sócias. E ela,

segundo ela, nunca tinha autorizado que fosse desligada a água nem a luz. Então ela diz que ligou e que restabeleceu. Restabeleceu. Quando chegávamos lá no dia 5 já estava outra vez cortado, porque uma ligava e a outra mandava desligar. Até que depois, a terceira vez, não é? A terceira vez que ela mandou ligar e que eu estou a referir que aquilo era ilegal, que eles não podiam desligar sem o consentimento dela, eu cheguei lá, convencidíssima em que havia luz, porque já era a terceira, e não havia luz outra vez. Não havia luz outra vez. Então tinham ido ligado ao quadro, como se nós fôssemos burras ao ponto, não é? Não irmos confirmar se o quadro da eletricidade estava ligado ou não. Então, a partir de um determinado momento, começámos a ter luz. Porque foi esta guerra do liga-desliga, liga-desliga para a companhia, e depois quando a companhia se resolve, eles vão e desligam no quadro, como se nós não percebêssemos que chegando ao quadro, só puxar o botão para cima, para o botão, não é? Então aqui foi assim, e fomos vivendo assim durante umas semanas. Eu fui a segunda a sair. Teve outra que ficou mais tempo.

Investigadora: Amanda, é curioso isso que você fala, porque vocês se organizavam para não demonstrar que estavam abaixo, não é? Estavam indo abaixo, não é? O grupo, então, foi um fator importante?

Amanda: O grupo foi um fator muito importante. O grupo foi um fator muito importante para viver aquela experiência, porque se nós não tivéssemos conseguido unirmos, não é? Apoiarmos as três e, de alguma forma, combinarmos uma estratégia para a intenção é esta, a intenção deles é esta, e nós não vamos sucumbir, então eu acho que tinha sido muito pior. Depois, a uma altura, fiz queixa para a ACT.

Investigadora: A ACT?

Amanda: A ACT é das condições do trabalho, não é? Qualquer coisa das condições do trabalho. E os nossos colegas íamos lá nos visitar, às vezes, porque os nossos colegas estavam a trabalhar nas outras lojas à frente, não é? Então eles viram uma volta e íamos visitar. E eu fiz uma queixa à ACT e consegui pôr o nome de imensos colegas como testemunhas daquela situação. Entretanto, enviei a queixa. Pouco tempo depois, os meus colegas vieram ter comigo: “Sara; tira o meu nome, por favor, porque eu tenho medo do que é que possa acontecer. Eu disse, olha, eu não posso tirar o nome que eu já mandei. E depois fiquem a saber, os senhores da ACT nunca apareceram, os fiscalizadores nunca apareceram e depois fiquei a saber que tinham ido bater à porta da empresa para onde eu fui trabalhar e que o meu colega lhes disse que não sabiam onde é que era. Portanto, toda a gente com medo de represálias de uma situação que nem sequer estavam a viver, não é? Nem sequer houve o mínimo de empatia para ajudar as colegas que estavam naquela

situação. Portanto, acabou por nunca acontecer nada a estas pessoas daquilo que nós passamos.

Investigadora: Como é que isso contribuiu negativamente, positivamente na tua vida?

Amanda: Eu não sei se... eu não consigo atribuir a este episódio específico. Eu consigo atribuir a um conjunto de episódios. Se calhar, este nem sequer foi o primeiro episódio.

Investigadora: Ah, você teve outros episódios assim?

Amanda: De estar fechada, não.

Investigadora: Há mais?

Amanda: Eu tive outros episódios, por exemplo, nessa empresa das duas patroas. Eu entrei, quando entrei, elas não me quiseram contratar, não me quiseram fazer um contrato de trabalho, nem a recibos verdes. Elas pagavam-me e eu não declarava. Elas não queriam que eu declarasse. E então, todas nós fomos de férias, eu comecei a trabalhar em outubro, em agosto a empresa fechava e em setembro, as minhas colegas, nós éramos chamadas para recomeçar o trabalho.

Investigadora: Mas foi uma coisa que ela te obrigou.

Amanda: Vou lhe contar. Mas isto foi logo quando eu comecei a trabalhar para esta empresa.

Investigadora: Foi o primeiro emprego teu?

Amanda: Não, não foi o primeiro emprego. Foi o meu segundo emprego. Então, mandaram-me chamar no início de setembro, mandaram-me chamar no início de setembro, porque eu tinha um domicílio, eu seguia um senhor que era um domicílio que era diário. Enquanto a minha parte, as minhas colegas só trabalhavam em escolas, eu tinha este domicílio diário. Então, no dia 1 de setembro, eu apresentei-me ao trabalho. Lembro-me que na altura, até familiarmente, não foi bem encarado, porque a família estava de férias e porque eu tinha que voltar ao trabalho e que não tinha muito grande trabalho, mas pronto, eu assumi que ia interromper férias, porque chamaram-me a trabalhar. Quando chegou ao final deste mês, pagaram-me menos de metade do ordenado, porque eu não tinha trabalhado todo o tempo. As minhas colegas que estavam no contrato, receberam o dinheiro integralmente, muito embora só tenham começado a trabalhar algumas 10, 12, 15. Eu comecei a trabalhar no dia 1, como não tinha nenhum contrato, queriam-me pagar menos da metade. E eu disse que não achava justo, porque eu tinha apresentado ao serviço no dia 1 de setembro, porque se eu não tinha trabalhado mais, foi porque elas não me pediram, mas que, em todo o caso, eu não tinha usufruído das minhas férias, não é? E, portanto, se elas me queriam pagar menos, não podiam ter chamado no dia 1. Se eu me

apresentei no dia 1 e se mostrei a disponibilidade a partir do dia 1, elas tinham que me pagar o ordenado completo. Então, uma das sócias, que não foi a sócia com que eu depois fiquei a trabalhar, ficou muito irritada, falou-me mal, pegou-me um conjunto de notas, e disse assim, queres o que? Então, pronto, toma lá isto. E deu-me mais uma quantia em dinheiro, que continua...

Investigadora: Jogou?

Amanda: Jogou. Não, não... Não prefazia o meu ordenado mensal.

Investigadora: Mas jogou no chão?

Amanda: Jogou-me assim, toma lá então (fazendo um movimento com as mãos). E não perfazia o meu ordenado mensal. Era como se fosse, toma lá então, cala-te. Pronto, isso na altura, isso na altura, eu senti-me ofendida. Eu senti-me ofendida. E a partir dali percebi que não era de todo o local onde eu queria trabalhar. Só que atendendo ao mercado de trabalho, eu fui-me sujeitando. Isto foi em setembro, depois em outubro fizeram-me contrato. E foi esse contrato de outubro a outubro, depois me obrigou a estar neste setembro, fechada...

Investigadora: Nessa gaiola, nessa gaiola.

Amanda: Na jaula, na gaiola.

Investigadora: Então é a mesma pessoa...

Amanda: Uma delas é a mesma.

Investigadora: Sim, entendi.

Amanda: A outra foi a futura, com que eu continuei futuramente. Eu não estava bem com uma, a outra também revelou que não era a melhor.

Investigadora: Sim, mas você estava me dizendo que... Você não poderia dizer negativamente ou positivamente.

Amanda: Não, eu não posso dizer. Eu não posso dizer que o período daquele mês que eu tive fechada... Tive desta consequência. Eu posso dizer que o período que eu trabalhei com estas duas pessoas, que foi desde 2016 até 2021, acho eu, o que eu posso dizer é que durante este tempo, eu sinto que me desmotivei imenso para aquilo que eu considero que é a minha vocação e que é o meu trabalho. Eu sinto que...

Investigadora: A de motivação como é que era?

Amanda: Perder gosto pelo trabalho, perder interesse em fazer formações, ir triste para o trabalho, sentir que não estava a desenvolver enquanto pessoa e enquanto profissional. Às vezes mal ambiente dentro do trabalho, porque a minha patroa, um falava mal de mim, havia mau ambiente, depois as pessoas gostavam de fofoca, depois uma contava sentir-me

vigiada, contarem o que é que eu fazia, o que é que eu não fazia, sempre a fazer queixinhas.

Investigadora: Você disse que você foi aguentando.

Amanda: Sim.

Investigadora: Por que você foi aguentando?

Amanda: Eu fui aguentando, porque na altura em que eu me formei, havia muita dificuldade em encontrar emprego na minha área. E eu, como gostava muito da área que me formei, eu sujeitei-me ao trabalho que eu consegui arranjar. E eu depois senti uma grande responsabilidade para com as famílias que eu apoiava e custava muito também fazer esse corte. Mas, independentemente de eu sentir essa dificuldade, o mercado de trabalho estava muito saturado e, portanto, havia muita dificuldade em arranjar emprego. E foi por isso que eu também me sujeitava. Quando eu senti que, realmente, começava a haver uma abertura no mercado de trabalho e eu realmente que já estava mais do que o meu limite, eu saí. Mas eu saí para o desemprego. Eu despedi-me e fiquei desempregada. Eu não me despedi já com outro emprego em mente ou na certeza ter outro emprego. Não, eu decidi que, para mim, chegava... Já tinha perdido demasiado anos da minha vida ali, que tinha crescido muito pouco profissionalmente, que tinha emburrecido. Eu sinto que emburreci ali. Sinto que as relações também que estabeleci não eram relações significativas ou suficientes entre colegas. E por isso tomei a decisão de sair e saí. E saí, porque estava farta. Estava farta daquilo tudo. Porque fazia-me mal. Porque eu fazia-me mal.

Investigadora: Uma certa desmotivação, enfim...Alguma coisa que essa vivência te trouxe?

Amanda: Desmotivação, tristeza, não é? Pois eu vivia triste. Eu não era feliz no meu trabalho. Eu gostava muito de fazer isso. Eu gostava muito de trabalhar.

Investigadora. Em termos de uma postura de que os seus colegas...

Amanda: Houve uma altura em que os meus colegas se viraram todos contra mim. Ou quase todos. Todos, menos essas duas que foram para lá trabalhar comigo no Covid.

Investigadora: Quer dizer, esse grupo sempre estava muito coeso, não é?

Amanda: Houve várias fases. Houve uma fase em que eu estava muito coesa com o grande grupo, o grande grupo. A partir do Covid, eu não sei o que é que se passou. A partir do Covid, em que eu tive que ir para lá eu e mais duas. Eu não sei o que é que se passou, mas eu comecei a ficar de lado. E eu e as outras duas. Era como se de repente fôssemos bola fora da equipa.

Investigadora: Você sabe?

Amanda: Não sei porquê.

Investigadora: Quer dizer, você tinha uma integração boa e no Covid...

Amanda: Tinha uma integração boa e depois, não sei exatamente, o que aconteceu e fui excluída da equipa.

Investigadora: Essa situação começou a se agravar?

Amanda: E eu, claro, cada vez estava pior, já nem amizades havia. Depois essas duas pessoas com quem fiquei no COVID, eramos três, uma delas, começou a ser altamente perseguida pela minha patroa e acabou por se despedir. Essa foi a primeira, foi em dezembro que ela se despediu. E eu e a segunda, acabamos por nos despedir ao mesmo tempo em julho do ano seguinte.

Investigadora: Você falou que ficou triste e desmotivada, enfim... como essa situação, esse episódio, de alguma maneira... influenciou na tua vida?

Amanda: Eu fiquei de 2017 a 2021 na empresa e foi sempre a piorar, até chegar ao ponto de eu já não aguentar mais, eu perdi tudo. Eu perdi tudo, eu perdi... eu já não tinha grande grupo profissional. Eu fazia as minhas coisas, mas eu já não fazia as coisas como deve ser, eu já não tinha amigos dentro da empresa, eu estava cada vez mais triste. Eu era cada vez mais perseguida. Depois, entretanto, entraram pessoas horríveis que andavam também a ver o que eu estava a fazer e o que eu não estava a fazer e aquilo estava...

Investigadora: Era uma vigilância?

Amanda: Sim, vigilância, as câmeras, eu já sabia que não podia dizer nada lá dentro, porque tudo era captado pelas câmeras. Até a consulta de medicina no trabalho foi feita numa sala com câmeras, mas acho eu que sem áudio. Quer dizer, às tantas, já não tenho dignidade, né?

Investigadora: Como é que você acha que essa situação poderia ter sido conduzida?

Amanda: Acho que se as pessoas fossem profissionais, não é? e se limitassem a ser pessoas sérias e pessoas profissionais não chegávamos a esse ponto. Eu acho que isso acontece, ou tem medo, tem medo de não-sei-o-que, não é? Tem medo que os outros sejam melhores, tem medo estejam tentando passar a perna, tem medo... não sei exatamente do que tem medo, não é? Mas essa perseguição era completamente despropositada. Eu tinha colegas que faziam muito menos do que eu. Eu não era uma pessoa que mentia, eu não era uma pessoa que faltava. Eu não sei se alguma vez, eu faltei ao trabalho, eu sempre fui uma pessoa muito empenhada. Portanto, eu acho que se tivesse sido tratada com respeito, se me tivessem dado condições de trabalho dignas, não é? Se eu não me sentisse vigiada, se não me sobrecarregassem, se não sentisse que era injustiçada em relação aos outros, eu acho que as coisas são ultrapassadas quando as pessoas se tratam com respeito e com

profissionalismo. E também, um bocadinho, por conta disso, eu nunca quis ser mais do que a profissional, já para tentar impor essa barreira de não confundir tipos de relações.

Investigadora: Você mencionou sobre a coesão do grupo, que te ajudou muito a ser resiliente e sobre a utilização de uma estratégia com as demais colegas para enfrentar essa situação. Mas queria te perguntar sobre outros tipos de fatores de proteção, por exemplo, o papel da família, de amigos, do esporte... enfim, que outros fatores te ajudaram a enfrentar essa situação?

Amanda: Um dos principais fatores foi a amizade, os amigos, porque, muitas vezes, estava lá e conversando com amigos por telefone, por computador, aquilo que eu conseguisse usar. Outra coisa, era a vida que havia fora daquilo, não é? manter o meu *hobby*.

Investigadora: Que é?...

Amanda: Que é canto coral. O fato de manter o meu *hobby*, vir fazer as coisas paralelas que faço, isso também me ajudava a desligar daquilo. Mas, sobretudo, o eu ter para mim que, “isso não está certo, isso não está bem, isso é feito para um determinado fim, eu não vou sucumbir a esse fim e eu vou tentar usar isto em proveito próprio. Portanto, eu vou tentar usar isto para descansar, eu vou tentar usar isto para conversar com essas minhas amigas, que estão aqui comigo, para brincar com elas, para fazer qualquer coisa com elas. Acho que o principal fator veio de mim, acho que fui meu principal, a minha forma de encarar aquela situação foi meu principal salvador. A minha família não teve um impacto muito positivo, porque a minha família passava o tempo a dizer: “Isto não está certo e que tu tens que dizer, tu tens que fazer..” O fato de estar sempre a pôr o dedo na ferida, não é? eu já sei que a situação não é boa. Mas se eu me entrego a este pensamento que a situação não é boa, de que aquilo não está certo, de que me estão a querer fazer mal... isso ia ser a principal... isso era o que elas queriam, não é? A partir do momento que eu, realmente, aceitasse isso, eu não quis aceitar isso. Eu quis aceitar aquilo como vai ser um momento diferente, mas tu não vais permitir que aquilo te faça mal. Tu não podes permitir... claro chega a uma altura que a pessoa está ao fim de um mês está efetivamente cansada e de rastos e já não aguenta provocações. Já não aguenta mais bocas, já não aguenta mais aquela sala, quer dizer nos últimos dias nós dançávamos às escuras numa outra sala qualquer com música aos berros, são mesmo coisas de quem está a extravasar, não é? Realmente aqui era, com as lanternas dos telemóveis, aqui era absolutamente ridículo.

Investigadora: Vocês ficavam no escuro dançando...

Amanda: Às vezes, íamos para o escuro dançar

Investigadora: E mesmo naquela situação era bom?

Amanda: Íamos dançar, andávamos umas contra as outras, caíamos, ríamos, como se fossemos tolas, aquilo era a nossa maneira de extravasar, de poder fazer disparate, uma coisa qualquer num sítio que não tivesse toda a gente a ver. Coisas parvas. Ou então deitávamos às escuras, não dormíamos, porque não tínhamos sono, mas descansávamos. Coisas de quem tem muitas horas e não tem nada para fazer. Assim, ler, mas a pessoa também não tem cabeça para ler, não está de férias e não está tudo bem. A pessoa não tinha cabeça para fazer nada de realmente produtivo. Diziam-me assim faz um material para poderes trabalhar, a pessoa tem um objetivo e faz. Agora, eu vou pintar, eu não gosto de pintar, vou bordar, eu não gosto de bordar, vai fazer crochê, eu não sei fazer crochê. Ler, eu sei ler, mas ...não estou num ambiente, para mim, propício para ler, porque a minha cabeça não vai estar no livro, por eu estar naquela situação. Por isso, fazíamos as coisas mais parvas, mesmo para tentar desligar daquilo.

Investigadora: Mas estavas falando que te despediste.

Amanda: Quando eu me despedi, tiveram que fazer as contas e eu fui a um advogado... e, portanto, dei os dois meses, porque era efetiva. Eu apresentei a minha demissão no dia 01 de julho para trabalhar o julho e o agosto estar de férias, eles só tiveram que me fazer as contas, subsídio de natal e aquelas coisas e eu não saí prejudicada. Agora, antes, nós tínhamos não sei quanto tempo antes, ela tinha nos obrigado a assinar um contrato de confidencialidade e de não concorrência. Um contrato absolutamente ilegal, uma coisa completamente ridícula, pediram para assinar esse papel, que eu não quis assinar e depois andavam as minhas colegas a dizer “assina, Amanda, assina”. Isso foi um ano antes de eu me despedir, ela inventou um papel, uma declaração de não concorrência e de confidencialidade em que dizia que tudo o que nós fazíamos na empresa era propriedade da empresa.

Investigadora: Mas o que era isso?

Amanda: Significava que tudo aquilo que eu fazia para a empresa eu não podia usar fora da empresa, se eu produzisse material, se eu fizesse formações, não podia usar nada disso fora da empresa e, obviamente, não podia falar coisas da empresa. E a não concorrência, era que eu não podia trabalhar, tinha lá uma cláusula, na área da empresa, na área que eu tinha trabalhado na empresa nos próximos cinco anos ao meu despedimento, nem podia contatar com as pessoas com quem eu tinha trabalhado no âmbito da empresa sob a pena de ter que pagar cem mil euros, cento e cinquenta mil euros. No fundo, era um papel que nos metia medo, se vocês se despedirem não vão poder trabalhar. Uma coisa completamente ridícula e eu disse que não concordava com aquilo que não ia assinar

aquilo.

Investigadora: Eles te obrigaram?

Amanda: Eles não me obrigaram, mas depois tinha a minha colega coordenadora atrás de mim, “Amanda, assina, foste a única que não assinaste e porque...” eu procurei uma advogada amiga e ela me disse que o papel era ilegal, isso é ridículo. Essas indenizações, nem quando são violações, se pede uma quantia tão alta, mas se tu não queres ser perseguida, melhor assinares, porque isso depois não vai ter valor, porque ninguém tem o direito de te proibir de exercer a tua atividade profissional. E ela, naquele momento, aconselhou-me a assinar para estar a levantar mais ondas. Depois eu acabei por assinar. Lá está, havia uma série de coisas que aconteciam na empresa que eu era a única que tinha a coragem de dizer, não concordo com isso, isso não está bem. Então lá...perseguições para cima da Amanda. Eu não me arrependo de ter dito, eu não concordo ou de ter dito isso não é correto. Apesar das consequências, eu sei que tive consequências, por causa de comentários que eu fiz, eu não me arrependo de ter feito, senão eu não teria sido fiel a mim mesma. Mas claramente que eu não podia trabalhar naquele sítio.

Investigadora: Que mudanças você adotou para se proteger de novos episódios parecidos?

Amanda: Eu mudei de trabalho e mudei para um contexto diferente. Depois de sair daquele, eu mudei de trabalho duas vezes, quando eu percebi que não ia ser bem tratada, fui-me embora. Portanto, a primeira aprendizagem é não vou me sujeitar mais. Não há dinheiro que pague a nossa saúde e o nosso bem-estar emocional e mental. E depois, acabei por ter um segundo emprego numa escola pública e aí, lá está, eu tento me dar bem com toda a gente, fazer aquilo que toda a gente me pedi, mas tento manter uma certa distância, tento não dar demasiada confiança a ninguém, porque eu sinto.... não quer dizer que as coisas corram perfeitas e lá está, eu lido com muita gente, mas tento pôr os pontos nos is, dizendo aquilo que eu permito e aquilo que eu não permito. Quando eu sinto que as coisas estão a passar o limite do razoável, eu digo ou reporto ao superior.

Investigadora: Mas o fato de hoje, você perceber que há um mercado favorável para a terapia da fala, me corrija se eu tiver errada, isso também ajudou a um melhor posicionamento seu nos trabalhos?

Amanda: Eu só me despedi quando tinha hipótese de singrar, eu me sujeitei ao que me sujeitei tantos anos, porque eu não quis ficar desempregada e porque eu não quis procurar trabalho noutra área e também pela responsabilidade que eu tinha com os miúdos. Não que eu não pudesse ficar desempregada, podia, mas eu não queria voltar num estado total de dependência e, portanto, eu não queria perder o meu emprego. Quando eu acabei o curso,

eu não arranjei logo emprego e, portanto, eu não queria voltar a essa situação. E bem ou mal eu estava efetiva, tinha o meu contrato de trabalho, que era um contrato de 30 horas. Eu já tinha conseguido reduzir o meu contrato de trabalho para não passar lá tantas horas, para não ter tantos miúdos, para não ter tanta coisa para não me chatear e já andava a apostar o meu trabalho como *free-lancer*, um bocadinho também para ver se funcionava ou se não funcionava e para tentar vir embora, mas eu não quis ficar sem trabalho. Eu acho que o ficar sem trabalho iria ser pior para mim e não iria melhorar a minha situação. Mesmo assim, foi muito difícil sair, porque me custa muito a quebra das relações que eu tinha com as pessoas com quem eu trabalhava.

Investigadora: Mesmo com o que estavas passando?

Amanda: Mesmo com o que eu estava passando, eu queria muito sair, mas, por um lado, tinha muita pena de sair, porque eu trabalhava com uma população maioritariamente carenciada e, portanto, a mim fazia confusão sair uma pessoa de referência da vida dessas pessoas, mas eu sai, porque eu queria muito sair. Mas foi muito difícil.

Investigadora: Há alguma coisa que eu não tenha abordado que achas importante referir?

Amanda: Não, acho que não. Acho que hoje consigo ter uma visão, um bocadinho, distanciada. Acho que, também a minha mente me protege de algumas lembranças. E se calhar, eu falo disto com muita leveza, mas o fato de eu hoje me conseguir distanciar de tudo do que aconteceu, não apaga o que aconteceu, eu acho que ninguém merece ser assim tratado. Eu fui uma pessoa que passou por momentos muito maus psicologicamente nesse período. Na altura do COVID em que supostamente eu não trabalhava, pois era excesso de trabalho de estar desde manhã até à noite, sentada no computador, que nem saia para comer com a pressão de ter que dar as sessões, com a pressão do ter que fazer, porque eu era a que dava menos sessões. O fato de ter que reinventar a forma de trabalhar, no entanto, eu digo que o período da COVID, apesar do excesso de trabalho, esse período foi um dos melhores, porque não tinha que lá ir, porque não tinha que encarar as pessoas, porque estava sossegada em casa. E fico muito feliz de ter tido a coragem de sair. Acho que está tudo.

Investigadora: Amanda, muitíssimo obrigada.

A.15 Transcrição da entrevista com Jorge realizada no dia 30/05/2025

Jorge: Então, eu, Jorge, autorizo a gravação desta entrevista.

Investigadora: Obrigada. Jorge, você não respondeu no questionário sociodemográfico sobre o seu nível socioeconômico, o que você colocaria?

Jorge: Eu tive certa dificuldade, mas acho que seria médio para médio alta.

Investigadora: Médio, médio alta. Certo. Bom, você me disse que mora sozinho, que não tem filhos. Você me disse aqui, neste questionário, você já teve um problema de saúde que você precisou se afastar.

Jorge: Exatamente.

Investigadora: Como é que foi isso?

Jorge: Basicamente, o Burnout, o chamado Burnout, ou seja, bem, se calhar, eu já estava a trabalhar muitos anos na empresa.

Investigadora: Empresa pública ou privada?

Jorge: Privada

Investigadora: Ah, ok.

Jorge: Estava ali numa fase de desmotivação, imenso trabalho. Um departamento disfuncional.

Investigadora: Como programador?

Jorge: Não, não, na altura não. A programação veio depois. Na altura estava na área de *trademarking* do engarrafador da empresa. Uma área de gestão.

Investigadora: Ok, gestão.

Jorge: Estava a trabalhar muitas horas, com comunicação difícil.

Investigadora: Quantas horas, mais ou menos?

Tinha dias que trabalhava 12, 13.

Investigadora: Sem horário de almoço?

Jorge: Ah, também acontecia. Eventualmente acontecia e ia comer qualquer coisa, mas chegou a acontecer. Portanto, num departamento disfuncional, eu já estava, obviamente, a perder o fio à meada.

Investigadora: O que é que é um departamento disfuncional?

Jorge: Comunicação difícil. Tínhamos um diretor com quem era extremamente difícil comunicar. Tinha uma linguagem muito própria, muito pouco empática.

Não tolerava a segunda vez quando alguém pedia para repetir, ele começava logo a ficar mal disposto. Às tantas comecei a tomar opção, depois logo vejo como é que eu faço isto. Aí as coisas começaram a correr mal e eu fui ameaçado.

Investigadora: Por ele? Ameaçado como?

Jorge: Sim, por ele. Até que disse com todas as letras, se continuas assim, vamos ter problemas. Portanto, obviamente quando a pessoa já está no limite, provavelmente eu estava a performar menos. Eu tinha uma comunicação difícil com ele. Ele diz-me isto. Percebemos que estamos no final da linha, não é? Porque, a partir daí, só vai piorar. Ou arrebento ou saio, portanto, eu sai. E saí. Basicamente, saí meio de emergência e de baixa.

Investigadora: Logo depois que ele te disse isso, você pediu a baixa?

Jorge: Eu já não lembro exatamente, tive que me organizar, não é?

Investigadora: Sim.

Jorge: Tive que pedir a baixa a um médico, etc.

Investigadora: Sim, sim, sim.

Jorge: Tive que me organizar. Mas percebi naquela altura que tinha que sair. Portanto, saí. Antes das reuniões com ele, eu já tinha sintomas físicos. A ansiedade extrema. Vontade de ir à casa banho, começar a suar. As coisas já estavam....

Eu já senti que a relação estava extremamente terrível com ele. Eu percebi que ele já estava a querer me pegar.

Investigadora: Estava querendo pegar como?

Jorge: Ele já estava a querer me pegar.

Investigadora: Que tipo de atitude, por exemplo, que ele tinha?

Jorge: Arrogância intelectual, por exemplo. Ele desqualificava-me intelectualmente, isso é óbvio.

Investigadora: Constantemente? Na frente das pessoas? Ou sozinho? Como?

Jorge: Sozinho. Era tudo discreto numa sala de reuniões. Depois havia aqui uma chefia intermédia que desapareceu, que percebeu que havia problemas e desapareceu.

Investigadora: Então você teve que lidar diretamente com ele?

Jorge: Sim, percebeu que aquilo também podia ficar mal para cima dele. Portanto, deixou andar. E nessa altura eu estava a fazer psicoterapia. Já fazia alguns anos e ela me disse ou eu arrebentava ou saía. E que aquilo obviamente ia ficar mal.

Investigadora: Já tinha quanto tempo trabalhando lá?

Jorge: Uns 12 anos. Mas já tinha mudado de direção. Eu não trabalhava com este diretor desde o princípio. Com ele, eu trabalhava há uns dois anos.

Investigadora: Então, essa situação que você diz aqui, que gerou depressão e ansiedade.

Jorge: Hum hum.

Investigadora: Como é que foi esse diagnóstico? Como é que você chegou lá? Foi depois da baixa? Ou foi para conseguir a baixa? Como é que foi?

Jorge: Eu não consigo pôr aqui em tempos muito certos, não é? Mas é óbvio que eu já estava no limite antes disto tudo acontecer. As coisas já estavam a precipitar para esse plano. E obviamente eu já estava extremamente ansioso. Não sei se tecnicamente já estaria deprimido ou não. E aquilo foi um bocadinho a conta da água que encheu o copo. Tudo se precipitou a partir daí e eu percebi que tinha que sair. Aí percebi que tinha que sair de uma forma descontrolada. Portanto, eu tinha que arranjar um plano em cima dos olhos.

Investigadora: Entendi. Mas veja, quando você... Ele ficou quanto tempo como seu chefe até desencadear a baixa, por exemplo?

Jorge: Uns dois anos.

Investigadora: E nesses dois anos, foi ele que começou a pedir para você ficar essas 12 horas de trabalho?

Jorge: Ninguém pede. Isto é muito sutil, não é? A questão é que há prazos, há trabalho. Isto tem que aparecer feito, não é? Portanto, não há pedidos explícitos.

Há prazos, há reuniões não sei aonde. Também acontecia ter reuniões às 9 da manhã em Coimbra e depois, ao final do dia, tinha que ir para Beja. E ficava bem até às 11 da noite. Isso também acontecia. É uma empresa complicada.

Investigadora: Sério? Ia para Coimbra e depois ia para Beja?

Jorge: Isso foi acontecer, sim.

Investigadora: Gente... Quer dizer, então pelo que você está me dizendo, a estrutura da empresa também facilitava tudo isso.

Jorge: Sim, há ali um fator estrutural.

Investigadora: Foi a gota d'água?

Jorge: Sim, não tão óbvio, mas (o superior) ele era um bocadinho pior, mas ele era provavelmente... Dentro daquela cultura era o tipo pior, porque era muito arrogante intelectualmente, tem uma linguagem muito crítica. E tende a ter aquelas pessoas que foram contratadas por ele, eu não fui contratado por ele, que são protegidas dele. Tudo o resto ele desqualifica, exclusivamente com tentativas.... houve lá tentativas de despedimento forçado, ilegal e coisas do gênero. Portanto, o despedimento em Portugal não é permitido. Portanto, houve várias táticas....

Investigadora: O que é que é um despedimento ilegal, Jorge?

Jorge: Ou seja, enfim, havia ali uma pessoa... Em Portugal não se pode despedir, não é? Tem que se chegar a um acordo. O que eles tentaram me dizer que era uma pessoa... com

poucos recursos intelectuais. Eles disseram: vai para casa, nós vamos tratar disso. Vai para casa durante 15 dias. Já não precisas de vir, nós vamos tratar tudo. E nós descobrimos que o plano era...legalmente eu estando fora durante 15 dias do trabalho era considerado faltas injustificadas durante 15 dias. E podiam nos despedir por justa causa. Portanto, sem ter que ir pagar nada.

Investigadora: Quer dizer, eles forçaram a uma situação?

Jorge: Eles enganaram, não é? Disseram que podia ir embora, a situação estava resolvida.

Investigadora: E davam justa causa depois?

Jorge: Era um ambiente extremamente agressivo. Portanto...

Investigadora: Gente...Nossa, então isso tudo aconteceu em 2017?

Jorge: Sim, exatamente.

Investigadora: Bom, em termos de definição da saúde física e mental... Você já estava fazendo psicoterapia?

Jorge: Sim

Investigadora: Então hoje você está mais tranquilo e isso te ajudou.

Jorge: Sem dúvida. Até para perceber que... A questão é que a pessoa começa a se sentir... a autoconfiança vai completamente abaixo numa situação dessas.

Uma pessoa começar ali a dizer com todas as letras como o nosso chefe... Que eu sou incompetente, sou inútil... Isto não entra, não é? Portanto, foi preciso desconstruir isto.

E a psicoterapia teve um peso importante.

Investigadora: Em que medida a psicoterapia te ajudou?

Jorge: Foi nesse ponto. Não no imediato.

Acho que no imediato ensinou uma...uma coisa que a minha psicóloga dizia muito:

Fight, freeze or fly. Eu tendia muito para o *freeze*. É pior nessa situação.

Portanto, *fight* acho que também não... *Fight* ali também não daria, portanto...

Ela disse-me, *fly*. *Fly or die*. Aquilo era quase *fly ou die*, não é?

Portanto, fiz o que fiz. Numa primeira fase, depois é um bocadinho de desconstruir...

Todos os sentimentos que vieram com isto. De falta de autoconfiança, de ser capaz...

Isto é um demolidor para autoconfiança.

Investigadora: Agora, Jorge, essa foi... Essa foi a primeira situação durante a tua trajetória profissional de situações de conflito, de desafio, de tensão... Aconteceram em outras situações?

Jorge: Com a magnitude desta, não. Eu sempre tendia a fugir ao conflito. E fui sobrevivendo. Acho que era um bocadinho o meu mecanismo.

Investigadora: Então, me fala um pouco mais disso, essa coisa de fugir do conflito?

Jorge: Acho que... Acho que... Nem sei.

Nesse momento, estou a tentar me lembrar de uma situação em particular. Mas é sempre ladear o conflito. Ou seja, mas todas com menor dimensão. Eu tinha tido uma questão dessas. E não sei se isto era um conflito. Já estávamos numa fase de...

Estava a ser esmagado.

Não tinha grande poder para... Se calhar na altura eu não... Se calhar hoje, olhando para as coisas, se calhar até podia ter tido mais poder. Podia tê-lo confrontado.

Mas na altura eu não me sentia com força suficiente para isso.

Investigadora: Entendi. Então, essa situação foi uma situação decisiva no sentido de você...

De uma pessoa que te esmagou, para usar a tua palavra. E que você não conseguiu....

Jorge: Eu não tinha força suficiente na altura para...

Investigadora: Mas essa força, você acha que foi em função da situação do que ele dizia: você é incompetente, você é isso, você é aquilo?

Jorge: Também, porque isto destrói a autoconfiança. Obviamente, a natureza da situação era muito desfavorável, não é? Estou falando de um diretor e de um técnico, não é?

Portanto...

Investigadora: Na época você tinha quanto tempo? Quantos anos?

Jorge: Já devia ter para aí uns... Dezessete, dezessete...

Para aí uns... Não, uns doze... de casa.

Investigadora: De idade?

Jorge: Trinta e sete.

Investigadora: Você acha que isso pesou também? Ou foi a essa assimetria de poder que pesou?

Jorge: Sim, sim. Uma empresa muito hierárquica.

E ele vincava muito a hierarquia.

Investigadora: Como assim?

Jorge: Era ali muito claro. É uma boa pergunta, mas... deixava claro quem é que mandava... E vinham todos os exemplos de pressão sobre pessoas que ele queria desfazer, porque havia muita arrogância intelectual, e, portanto, muitas pessoas...

Investigadora: Muita? Perdão. Tipo o quê? O que é que ele falava?

Jorge: É a maneira que ele fala, as expressões... Já foi há alguns anos. Um olhar, um gesto...

Investigadora: Sim, sim.

Jorge: Era uma linguagem corporal muito clara. E expressões que ele usa muito... Que usava muito... Como é que eu ia dizer isto? Eu não ia dizer técnicas, porque ele era da cabeça dele. Eram muitos inglesismos, tudo... A cabeça dele funcionava como um *file* de Excel. E, portanto, ali vinha muitas palavras... O plot, não sei quê, não sei o que mais. Ele tinha imenso dificuldade em interpretar aquilo. Portanto... Porque ele vivia num mundo mecânico de engenharia de formação. Mecânico de... Ou uma cabeça mecânica de Excel, não é? E era difícil entrar na cabeça dele e perceber. E isso criava também muitos conflitos. Algumas pessoas tinham mais facilidade. Eram as pessoas que ele tinha trazido. E que se calhar entravam mais facilmente nessa linguagem. Então era o meu caso. Portanto... Investigadora: Quer dizer, mas esse inglesismo que você fala... ninguém é obrigado a saber. Jorge: Não é um inglês, o inglês eu percebo. É o... É o raciocínio muito matemático na cabeça dele que está ali por trás. E que eu tenho dificuldade em perceber o que ele não explica bem. Portanto havia aqui uma clara linguagem. Várias pessoas diziam que ele se expressava de uma forma difícil, muito própria, não é? Mas ele, à segunda vez, ele já não tolerava que nós não tivéssemos a perceber. Eu adotei uma estratégia. Se calhar aqui uma... Pode ser aqui uma estratégia de não-conflito. Da segunda vez, sem perceber, depois logo via como é que eu resolvia o assunto. Obviamente, as coisas começaram a correr mal; porque não tendo percebido... Depois andava ali... Às tantas, a segunda vez que eu perguntava, ele já estava a me fazer uma cara. O que é que tu queres, seu ignorante? Não é? A pessoa... a minha estratégia de defesa era essa no momento e depois eu via como resolvia aquilo. Investigadora: Quer dizer, essa foi a situação ao longo da tua trajetória profissional que demarca como uma situação de conflito, de tensão mais... Enfim, marcante? Jorge: Sim, sim. Investigadora: Outras não aconteceram? Jorge: Não. Relevante, não. Investigadora: Bom, você já me disse que como lidou com esses episódios de conflito. Jorge: Até que ele me chamou diante de um conflito disse que, se continuas assim, vamos ter problemas. Estás a performar pouco. Estás a performar muito mal e pouco.

Estamos a ver se é um problema ou se continuas assim.

E eu percebi que não tinha a menor hipótese. Portanto... Se eu já estava no limite, a partir daquele momento, eu estava sob pressão total, o problema ia-se agudizar e não tinha a mínima saída, não é?

Não sei o que é que ele pretendia. Ele não estava à espera que eu tivesse essa reação de sair. Portanto, ele achava mesmo que queria dar-me uma lição.

Investigadora: É? Por que acha isso?

Jorge: Porque eu soube através de outras vias de conversa, eu fiquei a saber disso.

Investigadora: Ele achava que...

Jorge: Ia me pôr na linha. Digamos assim. Porque...

Estou a lembrar de uma coisa que a minha psicóloga me dizia. É que eu tendo... a passar por um indisciplinado.

Ou seja, eu... É estranho, eu não tinha noção disso, mas... Como um desafio da autoridade. Ele me encarava como um desafio a autoridade.

Investigadora: Você passa por um indisciplinado?

Jorge: Um indisciplinado ou desafiava a autoridade dele.

Investigadora: Por que?

Jorge: Resistência passiva. Se calhar isto, sim, sim, sim. E, a seguir, faço o contrário. Se calhar ele achava que eu estava a contrariar, mas..., na realidade, eu não percebi o que ele disse. Pessoas com um determinado perfil, que reagem muito a isso. Reagem de forma muito forte. Provavelmente foi isso que aconteceu aqui.

Então, ele sempre se sentia desautorizado.

Eu não teria chegado lá sozinho, portanto...

Investigadora: A ajuda da psicóloga te ajudou nesse sentido?

Jorge: Portanto, ele não queria arrebentar comigo.

Quando ele queria arrebentar com algumas coisas, ele queria me disciplinar.

Portanto...

Investigadora: E o sim, sim, sim e, posteriormente, fazer ao contrário, então...era uma forma de desautorizá-lo.

Jorge: Para ele, sim. Para ele, sim. Mas aqui já entramos nas características psicológicas dele, não é?

Investigadora: Bom... E qual foi a atitude da instituição dos seus colegas em relação a isso?

Jorge: Nada.

Investigadora: Nada?

Jorge: Eu tinha carro da empresa. Passado um mês, tiraram o meu carro.

Logo, legalmente, iam me fazer isso. Era um sinal claro de ... Vai-te embora.

Portanto...

Investigadora: Tiraram o teu carro?

Jorge: Sim. Legalmente, quando a pessoa entra de baixa, passado um mês, o contrato de trabalho fica suspenso. É um tecnicismo legal.

Portanto, aparentemente, quando o contrato de trabalho fica suspenso, elas podem tirar as regalias do meu carro. E tiraram.

Passado um mês, eles me ligaram para dizer que eu tinha que entregar o carro.

Portanto, isso eu li logo como um sinal.

Investigadora: Foi logo depois da baixa?

Jorge: Sim. Eu entreguei a baixa, portanto, e passado um mês de baixa. Passado um mês, legalmente, eles podem fazer isso, pedir para entregar o carro.

Pediram-me para eu entregar o carro. Portanto, sim, é um sinal claríssimo de...

É para ir embora.

Investigadora: Voltando à questão da baixa. Você seguiu um procedimento da baixa?

Jorge: Um procedimento?

Investigadora: Um procedimento no sentido...o que foi necessário fazer para obter a baixa?

Jorge: Na altura, tive que ir ao médico de família no centro de saúde, uns poucos dias depois.

Investigadora: Do episódio com o chefe?

Jorge: Sim, sim. Foi uns poucos dias depois

Conseguir ir ao médico de família no centro de saúde.

Na altura, eram os únicos que podiam passar a baixa. Pedi baixa.

Mas depois disso, se é chamado para uma inspeção. E...na altura, foi uma psiquiatra.

Na altura, fiz alguma medicação de psiquiatra. Agora que eu me lembro.

Investigadora: Ela te recomendou?

Jorge: Recomendou, sim. Das duas coisas, recomendou... Quer dizer, que eu devia ir ao psiquiatra e eventualmente fazer medicação. E também prestava de um relatório para a Junta.

Investigadora: Sim, sim, sim.

Jorge: Fiz isso, chamada à Junta. Aguentei-me durante seis meses.

Seis meses. A segunda vez que fui a uma inspeção, já não passei.

E aí tive que pedir a demissão.

Investigadora: Ah, você pediu a demissão?

Jorge: Acabei por pedir

Investigadora: Você não passou dessa junta?

Jorge: Na segunda, não, passados seis meses.

Investigadora: Por que?

Jorge: Eles não aceitam. As juntas estão cada vez mais apertadas.

Mesmo pessoas com doenças físicas, aquilo, às vezes, mesmo as pessoas com doenças físicas, eles botam pressão. É uma questão de sorte com a pessoa que lá, mas a doença mental é um bocadinho desqualificada na Junta.

E passados seis meses, meu amigo tem que trabalhar.

Investigadora: Você tinha metas para cumprir?

Jorge: Não.

Investigadora: Por exemplo, você tinha que fazer determinado trabalho em dois dias, três dias?

Jorge: Ah, enquanto estava a trabalhar? Sim. Tinha prazos. E sempre muito, muito...

Porque eu trabalhava com toda a atividade promocional que era lançada mensalmente.

Então, ao final do mês, era um horror ao final do mês. Aquilo tinha que ter três coisas prontas e tudo vinha da cabeça daquele senhor. Que também não delegava a nada.

Portanto, tudo tinha que vir da cabeça dele. Era difícil falar com ele, era difícil apanhar a disponibilidade dele. Quando eu conseguia falar eu não percebia.

Depois tinha que preparar as coisas. Era uma insanidade.

Eu lembro que andámos em cima, no último do dia do mês, a retificar coisas que eu não tinha percebido, que ele tinha lembrado.

Coisas que na minha parte de semana eu não concordava, mas eu já não estava deixando por isso. Portanto, esse era o grande plano do mês.

Investigadora: Então, no começo do mês você tinha...

Jorge: Tinha que ter um plano promocional pronto.

Investigadora: Ah, um plano promocional. E você, essa campanha, você organizava?

Eu operacionalizava. Tinha tudo na cabeça do outro senhor. Eu era que ia montar e calcular

Investigadora: Ah, ele pensava e você executava?

Jorge: Exatamente. O problema era que eu não sabia o que ele pensava.

Investigadora: Ah, entendi.

Investigadora: E a comunicação aqui...

Jorge: Era péssima.

Investigadora: Quer dizer, ele queria que você executasse uma ideia dele, mas também não criava uma interação ali para...

Jorge: Ah, não. Não mesmo

Investigadora: Entendi.

Jorge: Provavelmente eu ainda tinha menos vocação do que outras pessoas para conseguir decodificar a linguagem dele. Mas ele tinha uma linguagem muito difícil.

Investigadora: Hum hum. Eu queria te perguntar como é que esse episódio influenciou você de forma negativa e positiva?

Jorge: Eu vejo aqui pelo lado positivo, não é? Porque aprendi imensa coisa.

Investigadora: O que é, por exemplo?

Jorge: A não me sentir... Acho que me senti muito pequeno lá, digamos assim, face ao meu diretor. Eu acho que eu já cresci um bocadinho para perceber que lá por ser diretor e lá porque obviamente de certa forma não volta a dar isso. Meu emprego depende dele, mas... não é preciso... eu tenho direito a lutar, no fundo. É um bocadinho isto. E eu podia ter dado ali uns murros na mesa. Eu não tinha nada a perder.

Eu podia mesmo ter dado uns murros na mesa ali.

Eu acho que isto é o que viria a forma positiva. Negativa?

Sufrimento, o que é que o causou no momento?

Investigadora: E que durou mais ou menos quanto tempo?

Jorge: Uns dois, três meses para me recompor. O sair fez muito bem, não é?

Desligar daquilo tudo, teve lá... Ia-me acontecer alguma coisa, seguramente.

O sair era, de facto, a única opção. Então, quando nos desligamos as coisas, o sofrimento vai acalmando.

Investigadora: Como é que você acha que esta situação poderia ter sido conduzida?

Jorge: Da minha parte?

Investigadora: De um modo geral.

Jorge: Assumindo que as coisas aconteceram como aconteceram, como é que eu poderia tê-la gerido?

Investigadora: Exatamente, poderia ter gerido. A instituição...

Jorge: Não sou eu, a instituição.

Investigadora: A instituição, você, o chefe, enfim. Como é que ela poderia ter sido gerida?

Jorge: Vamos lá, assumindo que o meu diretor era o que era,

honestamente hoje apetecia-me ter dado... Porque hoje tenho a noção de que não tinha nada a perder. Eu ia ter que sair e, portanto, já que ia ter que sair, pelo menos devia ter dado alguns murros valentes na mesa.

Portanto, honestamente, a coisa que hoje pudesse era... Enfim.

Não só na mesa, mas enfim, vamos manter isto na civilidade. Aahmmm a instituição....a instituição, obviamente, devia ter... um eventual departamento de Recursos Humanos que devia ter percebido o que é que se passa.

Investigadora: E eles estavam cientes?

Jorge.... (bate com as mãos uma contra a outra, significando indiferença). Tanto que passado ... eu depois fiz algumas queixas à empresa, na altura, que dependia diretamente da sede em Espanha. Eu a seguir mandei umas cartas para Espanha. E este senhor e o diretor de Recursos Humanos acabaram por ser despedidos. Passado um ano.

Investigadora: Foi quando você relatou a situação?

Jorge: Eu não tenho a certeza que tenha tido alguma influência nisso. Não sei.

Mas, passado um ano, os dois foram despachados. Não foi imediatamente, não é?

Porque aquilo que lá está como em Portugal não se pode despedir, não é? Tem que chegar a um acordo. Legalmente, depois da efetividade de uma pessoa numa empresa não se pode despedir. Há uma rigidez, é uma legislação perversa, assim as empresas optam por arrebear as pessoas psicologicamente para que elas saiam com os próprios pés. E ao se demitir, saem sem nada.

Eles foram os dois mandados para Madri, pelo que sei.

Usando a expressão que nós lá usávamos: aquilo já cheirava ao corredor da morte.

Era também um clássico naquela empresa.

Se fosse uma prateleira, quando se quer livrar de alguém, manda-se para uma prateleira ou manda-se para Madri uns tempos para ver se está calor em Madri.

Tentaram negociar por trás. Tiraram-lhe da posição, mandaram-lhe para Madri.

Estavam a negociar para sair. A estratégia é essa. Não faço ideia, honestamente.

Acredito que sim...posso ter chamado alguma atenção. Acredito que, eventualmente, já podia haver alguns sinais que existiam em Espanha. Eu, se calhar, ainda aponte mais para esses sinais. Só estou a imaginar, não tenho informação.

Investigadora: O que você acha que poderia ter sido diferente?

Jorge: Da parte de quem?

Investigadora: Sua, da empresa, enfim, de um modo geral.

Jorge: A primeira coisa que decidi diferente era ter tido um diretor que fosse empático,

que delegasse, que soubesse comunicar.

Investigadora: Mas nessa situação, por exemplo, os recursos humanos, você acha que poderia ter sentado, administrado a situação?

Jorge: Isso era o caso para uma denúncia interna, não é, por exemplo. Isto era caso para uma denúncia interna.

Investigadora: Não tinha isso?

Jorge: Não. Hoje em dia eu acho que já tem. Aliás, foram criadas, mas depois também manipulam. Não vale a pena, porque eles utilizaram esses recursos para despedir uma pessoa com uma falsa denúncia, mas enfim. Portanto, assim, pronto.

Mas enfim, voltando à questão, sim, tinha recursos reais de denúncia e depois iriam investigar o que é que se passa. E com mecanismos com poderes reais da situação.

Investigadora: Entendi. Aí você falou sobre a psicoterapia. Quais foram os outros fatores que te ajudaram nesse período? Que foram fundamentais para você poder lidar com essa situação? Família? Amigos?

Jorge: Amigos sim, eventualmente. Eu acho que o afastamento da situação foi...

O afastamento, a psicoterapia e olhar para trás com outros olhos, eu acho que foi o que me ajudou a sarar e ver as coisas de outra forma e até crescer um bocadinho.

Porque eu estava tão... Aquilo dominava...

Não sei como explicar isso, mas há alturas em que a pessoa está tão dominada que nem consegue... Entra-se num cubo mental que não consegue sair.

Aquilo domina quase 24 horas por dia...quase a entrar em modo de sobrevivência, não é? Portanto, as pessoas não têm recursos para ver aquilo de fora e perceber como é que se pode agir de uma forma mais estratégica, uma visão mais exterior da coisa.

Só depois, quando tudo acabou, é que se consegue ter essa visão.

Investigadora: Entendi.

Engraçado que você está falando isso, eu me lembrei agora de uma coisa que você disse, associado com o que você falou, que sempre ladeou o conflito. Você disse que geralmente sempre foi mais introspectivo, não é? Isso teve alguma influência, Jorge?

A tua... O teu skill, o teu perfil, você acha que isso pode ter influenciado nessa situação?

Jorge: Pode.

Investigadora: Em que medida?

Jorge: Pode, porque eu, aparentemente, eu... Eu acho que posso parecer provocador. Ser *poker face*, não é? Aqui era uma coisa que eu não tinha noção.

Pode parecer extremamente provocadora, não é? Aconteceu isso aqui um bocadinho,

claramente. Pessoas que não toleram de serem desautorizadas e coisas do gênero.

Isso aconteceu aqui, claramente.

Investigadora: Mas foi a psicoterapia que te possibilitou enxergar isso?

Jorge: Sim, sim, eu não tinha noção disso.

Investigadora: E você começou a perceber isso, em alguns episódios?

Jorge: Sim, sim, eu não tinha noção disso. E olhando para trás, percebe-se que eu aticei ali o homem. Sem querer, sem querer.

Investigadora: Sim, eu percebo, eu percebo.

Jorge: Se calhar, quanto mais em defesa eu estou, se calhar mais eu faço, não é?

Portanto, imagina.

Investigadora: Como assim?

Jorge: Quando mais em defesa eu vou estando, não é? Quanto mais se agudiza a situação, mais em defesa eu estou, não é? E eventualmente mais essa imagem passa.

Investigadora: Entendi. Bom, que estratégia que você usa hoje, para lidar com novos episódios em situações de conflitos, tensão.

Jorge: Parar.... Há uma altura que a pessoa está tão embrenhada na situação que é preciso parar para se conseguir, de alguma forma, conseguir parar, para se conseguir parar a cabeça de fora, para ver as coisas de fora. Isso implica, eventualmente, também falar com pessoas que consigam ter uma visão de fora, que nós, acho que é humano, quando estamos tão envolvidos na situação, não conseguimos ter uma visão...

Externa. Às vezes, precisamos ver as coisas de fora, não quando estão lá metido e de cima envolvido em muitos sentimentos, não é? Pronto. É, mas pensar que não é o fim do mundo, que era um bocado do que eu senti na altura, não é? Aquilo não era, nem de longe, um emprego espetacular, mas ainda assim eu sentia que...

Investigadora: Era para você espetacular?

Jorge: Não, não é. Claro que não. Eu estava longe de ser espetacular, ainda assim eu sentia como sendo o fim do mundo se acontecesse alguma coisa. Não é. É só emprego.

Investigadora: Entendi. Agora, bom, eu já te perguntei muita coisa.

O que é que você acha, embora eu não tenha abordado, você acha que é relevante e que eu não tenha elencado aqui as perguntas para...

Jorge: Acho que não. Alguma coisa que... Estou aqui a tentar sistematizar a coisa, mas acho que não. O que eu senti, a situação, acho que está tudo... Eventualmente, mas isto aqui, a atitude da empresa deveria ser completamente diferente. E eventualmente no

futuro,

e, para isso, é que estes estudos poderão servir, exatamente, para haver mecanismos internos, para evitar essas situações. Mas eu também não sei que, poderão ser esses os mecanismos. Mas acho que é isso, Carla.

Investigadora: Entendi. Quer dizer, você ficou, isso, durou dois anos mais ou menos?

Jorge: A fase mais aguda foi, eu diria que foi um país de 6 ou 7 meses. O copo foi enchendo, enchendo, enchendo, enchendo, enchendo. Foi correndo mal a pouca, pouca, pouca, pouca, até que estourou, pronto. Acho que foi isso. Foi um processo gradual, mas contínuo e continuou progressivamente acelerado. Pronto.

As coisas não correram bem desde o princípio, na altura, começaram a...

forçar o trabalho. Começou a ser mais evidente, a tensão começou a ser maior, até que ela disparou e as coisas ficaram insuportáveis.

Investigadora: E ele ficou como o teu chefe quanto tempo?

Jorge: Ele nunca foi meu chefe, na verdade. Ele era meu diretor.

Investigadora: Sim, diretor. Exatamente.

Jorge: Houve uma altura, se calhar nesses últimos meses, em que o meu chefe, a pessoa entre mim e ele, percebeu o perigo. Ai, saiu. Cada vez que eu tinha uma reunião, eu tinha sempre qualquer coisa pra... A mulher estava grávida na altura de uma ecografia... a mulher ou outra coisa, tinha uma desculpa. A ecografia dava um jeito tremendo, né?

Investigadora: Jorge, muito obrigada.

Muito obrigada mesmo.

Depois que desliguei o gravador, ele me disse que, um fator que o ajudou também, foi ter uma salvaguarda financeira, pois tem alguns investimentos, paralelo ao emprego que tem. Um fator de proteção verificado na 1ª entrevista foi que, o indivíduo pediu para sair da empresa, pois tinha um aporte financeiro, tem imóveis e sabia que poderia voltar para a casa dos pais.

A.16 Transcrição da entrevista com Caio realizada no dia 09 de junho de 2025

Caio: Meu nome é Caio, nasci em 1998 e autorizo a gravação.

Investigadora: Obrigada, Caio.

Investigadora: Veja, eu estava vendo o teu questionário, né? Ah, você tá trabalhando em construção civil, ensino médio, classe média, ok? no que diz respeito a tua saúde, você disse que está um pouco debilitada, mas sem constatação médica. De onde vem essa sua avaliação? Por que você avalia?

Caio: Exato.

Investigadora: Por quê?

Caio: Olha, eu acredito que o ambiente corporativo em si é um ambiente insalubre e sedento por resultado. Isso é um fato. Seja ele em qualquer âmbito. Mas existem alguns ambientes corporativos onde essa sede por resultado, ela vem acompanhada de grandes recompensas e existem ambientes corporativos que só existe a sede do resultado. Eu acredito que a recompensa em si não se enquadra nesse combo. Então, eu acredito que a minha questão foi mais aqui em Portugal do que propriamente no Brasil. Aqui em Portugal, o ambiente em si, o ambiente corporativo, ele é muito sedento por resultado, que é te extrair sempre o máximo, o máximo, o máximo, e é sempre te entregue o mínimo, do mínimo, do mínimo.

Investigadora: Me dá um exemplo disso, Caio.

Caio: Eles querem sempre que você desempenhe o melhor trabalho possível sem ter um plano de carreira, sem ter muitas vezes um plano de progressão. Eles querem simplesmente que você se doe sem nenhum tipo de recompensa. Eu acho que quando você se doa, seja para a sua empresa ou até mesmo em qualquer âmbito da sua vida, você se doa esperando pelo menos algo em troca. Quando você se doa pelo seu filho, você espera uma boa educação que seu filho progrida futuramente. Quando você se doa dentro da sua própria empresa, você espera bons resultados e assim sucessivamente. E acredito que quando você se doa no ambiente corporativo, quando você é um funcionário, você espera o mínimo de reconhecimento. E esse reconhecimento no âmbito corporativo, a grosso modo é dinheiro. Você espera ser recompensado por isso. Você acaba abdicando do seu tempo em família, você acaba se abdicando da sua sanidade, muitas vezes mental, da sua integridade física e não tem essa retribuição, muitas das vezes, monetária e muitas das vezes, por conta do ambiente de trabalho em si. Então eu acho que o ambiente corporativo se mescla muito nisso. Não digo de forma total, mas falando assim, mais generalizada, de forma generalizada.

Investigadora: E como é que isso interferiu na tua saúde, que você diz que está debilitada? Como é que isso, esse quadro de resultados, interfere na tua saúde mental, física?

Caio: Eu acredito que é algo um pouco mais a longo prazo, né? Quando você entra numa empresa, você não conhece a empresa, você espera dar o seu melhor. E você simplesmente se entrega, esperando também ser reconhecido pela empresa, ter uma progressão, ou ter uma progressão financeira, ou enfim, de cargo, conciliando com o financeiro. E quando você não vê isso a longo prazo, você acaba se desmotivando e se estafando. Você acaba se tornando uma pessoa mais cansada, você não tem a mesma produtividade que você tinha, até mesmo fora do seu ambiente de trabalho. Você, muitas das vezes, não tem vontade de fazer alguma coisa. Por quê? Porque você está se doando pela empresa, não está ganhando a mais por isso, continua com uma vida relativamente mediana e a sua vida pessoal vai sendo degradada aos poucos. Porque você acaba colocando a sua energia no trabalho, automaticamente você se cansa física e psicologicamente e você não tem mais energia para repor a sua vida pessoal. E você também não tem aquele ânimo de repor a sua vida pessoal, porque você não está tendo nenhum tipo de agregado em relação ao financeiro. Então, eu vejo dessa maneira. Eu, muitas das vezes, me doeí muito no âmbito profissional, no mercado corporativo e não tive esse reflexo no meu meio pessoal, no meu meio social. Então, acredito que, isso que influiu muito em diversas situações, o cansaço mental, o desgaste físico, o desgaste mental e isso acaba impactando até mesmo com nossas relações interpessoais.

Investigadora: Entendi. Você hoje desempenha, você disse que trabalha com a constituição Civil. Qual é a tua função? O que você faz?

Caio: No momento?

Investigadora: Sim.

Caio: Como é que é? Não ouvi, perdão. No momento, eu estou como ajudante.

Investigadora: Ah, entendi.

Caio: Eu estou como ajudante, como servente.

Investigadora: Entendi, entendi.

Caio: Então, o meu papel basicamente é auxiliar. Agora estou um pouco mais tranquilo, porque eu trabalho numa empresa de um grande amigo meu. Então tenho uma flexibilidade diferente, é um ambiente diferente. Não é como se fosse um ambiente comum que sempre estive acostumado. É um ambiente totalmente diferente. É um ambiente que ali eu me sinto um pouco mais tranquilo em relação ao trabalho.

Investigadora: Mas a tua formação qual é?

Caio. A princípio, somente o ensino médio. Eu cheguei a fazer curso superior, fiz três anos e meio de direito, mas tranquei.

Investigadora: Entendi, entendi. Você nunca teve uma interação boa com as pessoas? Nunca teve... Você teve algum momento de dificuldade em socialização quando era novo? Como é que foi isso, Caio?

Caio: Bem novo. Quando eu era bem novo eu tinha uma dificuldade de interação, mas era mais por conta de temperamento. Eu não tinha um temperamento muito agradável, não gostava muito de determinadas brincadeiras e era uma pessoa muito reativa. Então isso implicava muito em relação a algumas relações interpessoais. Mas posteriormente isso melhorou bastante. Hoje em dia eu sou uma pessoa, que tem muitos amigos. Tenho muita facilidade de criar amizade onde eu chego. Sou uma pessoa muito tranquila. A maioria das pessoas me conhece e gosta de mim, então é importante. Hoje em dia é muito mais tranquilo. É mais quando, em infância assim, mas nada que atrapalhasse a minha vida não.

Investigadora: Me diz aí qual era a brincadeira que você não gostava?

Caio: Ficavam me zoando muitas das vezes. Quando eu era bem novinho, passou uma época que eu era bem gordinho. Então, às vezes brincavam comigo, me zoavam, eu não gostava, aí batia. E aí dava confusão. Sempre tive amigos, eu tenho amigos dessa época. Mas foi um pequeno trecho da minha vida que eu era muito envergonhado nesse sentido. E posteriormente passou. Depois que eu entrei, já fiquei um pouquinho mais velho, 12, 13, 14 anos, começou a melhorar. Aí já ficou tranquilo.

Investigadora: Caio, você começou a falar um pouquinho dessas metas, enfim. Caio, durante a tua trajetória profissional... Você já se deparou com alguns desafios, conflitos, estados de tensão?

Caio: Desculpa, pode repetir?

Investigadora: Claro, claro. Durante a tua trajetória profissional, você já se deparou... Você disse que já começou a atuar profissionalmente há 10 anos, certo? Aqui você respondeu. Durante a tua trajetória profissional, você já se deparou com conflitos, desafios, estados de tensão na tua trajetória profissional?

Caio: Desde sempre.

Investigadora: Desde sempre?

Caio: Sim, porque eu sempre trabalhei com vendas e as metas eram bem altas, mas o estado de tensão em si nunca foi um problema para mim. Inclusive, um dos piores trabalhos que eu tive foi aqui em Portugal, meu primeiro trabalho, um cara extremamente ridículo, insalubre mesmo. Ele virou um dia para mim e falou: “poxa, você é um dos

poucos que eu vejo que mesmo sob pressão, mesmo sendo pressionado, você não cede. Você simplesmente reage. Ao invés de você, num estado de pressão, esmorecer, você reage. Você é uma pessoa reativa. Então, em estado de tensão, normalmente eu não sou o tipo de pessoa que me abalo. Eu simplesmente reajo. A minha cabeça começa a pensar muito rápido em soluções, em tipos de soluções, o que normalmente me incomoda e me atrapalha muito nessas questões é tendo outra pessoa tentando me dizer o que fazer, ou enfim, não conseguindo enxergar o que eu estou enxergando, querendo palpitar sem antes entender o que eu quero dizer. Então, isso me atrapalha muito, principalmente nesses períodos, onde está tendo uma tensão. Invés de eu, simplesmente me apavorar e ficar, meu Deus, o que eu vou fazer? A minha cabeça, ela começa a raciocinar para alguma alternativa de resolver aquele problema.

Investigadora: Entendi, entendi. E você disse que você citou esse primeiro emprego. Como é que isso aconteceu? Como é que eram essas situações de conflito? Ele era ridículo, como você disse? Como é que... Ou teve outras situações? Como é que foi?

Caio: Olha, simplesmente ele... Olha, eu tenho uma visão muito particular sobre essas questões, porque ele era uma pessoa que nitidamente tinha problemas consigo mesmo. Toda hora queria se enaltecer e eu acho que ele justamente rebaixava outras pessoas que não desempenhavam o papel da mesma forma que ele, até porque ele era um profissional já atuante há mais de 30 anos e ele queria que outra pessoa que nunca teve experiência desempenhasse um papel semelhante ou da maneira que ele achava que deveria fazer. E ele justamente sempre fazia questão de menosprezar as pessoas e ele se enaltecer “Que eu sou bom, que eu sou isso, que eu sou sinistro, que eu sou forte”, enfim. Era sempre essas questões, essas colocações, então ele sempre fazia questão de proferir palavras um pouco pesadas até chegar, falava que as pessoas eram uma merda.

Investigadora: Sério?

Caio: É sério, era nesse nível.

Investigadora: E isso aconteceu contigo?

Caio: Sim, sim.

Investigadora: Como é que foi isso, Caio? Como é que foi essa situação?

Caio: Olha, eu nunca tinha trabalhado em obra no Brasil, né? Sempre trabalhei com atendimento ao público. Então esse era o meu tino, esse era o meu conhecimento. E quando eu cheguei aqui em Portugal, infelizmente Portugal, o que nos dá, é o que tem. Então na correria, eu precisava trabalhar, porque eu precisava que o dinheiro entrasse.

Investigadora: Claro.

Caio: Que parasse de sair de fora, que o dinheiro começasse a entrar também. E chegamos eu e Ana. Ana ainda não estava trabalhando, então arrumei esse trabalho com um amigo de uma conhecida da minha mãe. Aí, esse amigo da conhecida da minha mãe já tinha trabalhado com esse cara há um tempo e me indicou. E já falou, olha, ele não é uma pessoa muito fácil de se lidar, mas você está precisando de trabalho, precisa de contrato, é isso. Eu falei, não, não quero saber, eu preciso de contrato, preciso de dinheiro, preciso trabalhar. E aí comecei a trabalhar com ele. No início, ele se mostrou uma pessoa um pouco tranquila e tal, e foi passando o tempo, foi sendo assim. E aí depois, simplesmente chegava, você não fazia o trabalho no tempo que ele achava certo. Aí falava, devia ser um merda no Brasil mesmo, que não sei o que, que não sei o que lá. E aí eu parava, eu sou uma pessoa que eu sou extremamente reativa, eu tenho um problema muito sério com isso. E que eu estou melhorando muito, muito depois que eu vim para Portugal. E eu pensava todos os dias em bater muito nele, mas destruir ele, enfim. E aí, todos os dias eu me segurava e pensava, eu preciso estar aqui, porque eu tenho uma pessoa que de certa forma depende de mim no momento. E que não sou só eu. E aí eu fui levando até quando estava.

Investigadora: Só um minutinho Caio, era o único recurso que vocês dois tinham, então? Era o único salário que era da família?

Caio: Exatamente, no momento era o único salário que nós tínhamos. Então, eu infelizmente fui obrigado a aceitar determinadas ofensas, determinadas coisas e não ter uma reação um pouco mais brusca ou até mesmo, simplesmente largava, justamente porque era a única fonte de emenda que existia. E não dependia só de mim, porque se fosse só eu eu largava e ia procurar outra coisa. Mas não era só eu, tinha outra pessoa que também dependia de mim, dependia do meu esforço. Então, por conta disso eu fiquei.

Investigadora: Entendi.

Caio: E aí fui levando, fui levando dessa maneira até sair.

Investigadora: Mas a abordagem dele então era sempre menosprezada, devia ser um merda no Brasil, ele dizia literalmente isso?

Caio: Literalmente isso, literalmente isso, literalmente. Então é um merda mesmo, não sabe fazer um estanho na parede, não sabe fazer isso. Devia ser um merda mesmo.

Investigadora: E quanto tempo isso durou, Caio?

Caio: Um mês, um mês que eu saí. Eu arrumei outra coisa. Consegui pegar o salário que eu tinha ganho aquele mês, que eu tinha ganhado aquele mês, peguei o salário que eu ganhei aquele mês e fui procurar outra coisa. Só que aquele salário já manteve as contas, já foi algo mais tranquilo, até mesmo, deu para arrumar outra coisa. A Ana também já havia

arrumado um outro trabalho, então, de certa forma foi uma mais valia. Eu já estava um pouco mais tranquilo, né? E aí, eu consegui arrumar outro trabalho, enfim, já ficou um pouco mais...

Investigadora: Mas durante esse um mês que você ficou ouvindo, sistematicamente era todo dia isso?

Caio: Todos os dias. Se tiveram dois ou três dias que não foram assim, foi muito.

Investigadora: E tudo, mas o tempo inteiro ou só uma vez ou como é que era?

Caio: Era periodicamente, tinham períodos e períodos que ele costumava falar. Hora estava mais tranquilo, hora estava pior e assim iria. Não tinha um tempo certo, um tempo determinado. Era ao acaso, mas de certa forma, aconteciam repetidas vezes.

Investigadora: E a tua estratégia que você adotou para lidar com isso foi, como?

Caio: Respirar fundo e pensar que tinha outra pessoa dependendo de mim. Foi a única coisa que eu consegui organizar na minha cabeça e que eu conseguisse passar por aquela situação sem mais dificuldades e sem reações exageradas.

Investigadora: Por exemplo, que a vontade era de bater, de socar ele. Como é que era esse tipo de sentimento? Tudo bem, se você me diz que ok, eu tinha uma pessoa que dependia de mim, então isso foi o meu norteador, digamos assim. O que fez você segurar a barra, digamos. Mas em outros aspectos, como é que você ficou com isso?

Caio: Poxa, existiu um episódio que foi até engraçado. Aqui tem liberdade de xingamento?

Caio: Qualquer coisa, pode falar porque não vai aparecer nunca seu nome, então você pode falar o que você quiser.

Caio: Aconteceu algo muito engraçado. Eu e Ana morávamos no apartamento dessa conhecida da minha mãe que cedeu nesse primeiro mês para nós nos estabilizarmos aqui em Portugal. E aí eu acordava todos os dias às cinco da manhã. E aí, teve um dia que o meu despertador tocou, às cinco da manhã eu acordei e joguei meu celular no chão. Falei, puta que pariu, tenho que acordar mais um dia nessa merda. E não sei, me deu uma revolta absurda nesse dia. Eu taquei meu celular no chão, falei, porra, que merda, mano, tenho que fazer essa merda de trabalho de novo, mais um dia. E aí, foi uma reação que eu tive que não era comum da minha parte, nunca foi. Mas, nesse dia em específico, eu acabei tendo essa reação. Simplesmente pelo fato de ter acordado e ter que mais um dia trabalhar com esse cara e aguentar, toda essa questão, calado sem ter nenhum tipo de reação. E aí eu acho que foi aí que eu comecei a ver que justamente estava implicando na minha vida pessoal. Ali eu simplesmente tinha acordado. Era um despertador tocando, eu tinha acabado de acordar e eu simplesmente peguei meu celular, taquei meu celular no chão, falei, que

merda, despertador, puta que pariu, mais um dia, tenho que acordar para trabalhar com esse merda. E aí me revoltei, enfim, respirei fundo, botei minha roupa e fui trabalhar.

Investigadora: Isso você já tinha quanto tempo, Caio?

Caio: Já tinha meio mês, uns quinze dias.

Caio: Foi desde o início, estava bem recente, mas não demorou muito essas reações dele. Então acaba que, além do trabalho em si, não ser um trabalho leve, porque também era de construção, também era com obra, o trabalho em si já não é leve. E você tendo pessoas que tornam o ambiente de trabalho ainda mais pesado, ainda mais ruim, acaba infelizmente contribuindo para esses estressores, para essas questões psicológicas, tanto na vida pessoal quanto na área profissional.

Investigadora: Mas foi esse arremesso do celular que você disse, que você ficou assim, se surpreendeu, foi isso, foi?

Caio: Sim, me surpreendi pela minha reação. A Ana, até se surpreendeu com a minha reação, realmente ali eu não estava conseguindo ter uma base psicológica. Eu não estava conseguindo ter uma estabilidade psicológica e aí por mais que eu tenha tido essa reação, eu fiquei refletindo sobre isso. Só que infelizmente eu não podia fazer muita coisa no momento, não tinha o que ser feito, foi uma atitude que eu tive do sentimento que eu estava sentindo e infelizmente eu continuava nutrindo todos os dias quando eu acordava e ia trabalhar com esse senhor.

Investigadora: Essa foi a situação mais crítica aqui em Portugal ou aconteceu algo mais crítico?

Caio: Não, não, em relação ao trabalho essa foi a situação mais crítica.

Investigadora: Entendi. Agora, Caio, como é que esse episódio contribuiu negativamente e positivamente para a tua vida?

Caio: Olha, positivamente, eu enxerguei que, de fato, eu posso suportar muito mais do que eu pensava pudesse suportar. Eu tenho o psicológico mais forte do que eu achei que tinha, eu nunca esperaria suportar isso sem ter uma reação. E, até mesmo, hoje eu saber, saber aceitar e ter reações moderadas no âmbito do trabalho. Enfim, eu saber aceitar essas críticas, por mais que, às vezes, fujam um pouco do equilíbrio, para mim qualquer crítica é bem-vinda desde que tenha equilíbrio junto com a crítica. E hoje, estou um pouco mais maleável do que eu era, porém contribuiu de forma negativa o fato que, durante muito tempo, a minha vida pessoal foi afetada por conta disso. Eu vivia cansado, eu vivia estressado e isso agregou muito, porque mudança em si não é fácil, emigrar em si não é fácil para muitas pessoas, né? Falo para a grande maioria não é fácil, entende? É algo que

é complicado, você já está longe da família, você já está num país com uma sensação de não pertencimento e você ainda ter que administrar um estresse em relação ao trabalho que agrega esse sentimento já pré-estabelecido, né? Pelo simples fato de você estar emigrando, então acho que contribuiu muito para a minha vida pessoal no sentido de estresse, no sentido comportamental, de eu ter me tornado uma pessoa um pouco mais reativa em algumas situações durante um tempo e não aguentar muitas coisas, não suportar muitas coisas durante um tempo. Alguma fala errada ou algo do tipo, eu fiquei um pouco mais estressado, mas depois foi passando e eu fui aprendendo, fui tirando.... não me trouxe o positivo e o negativo ao mesmo tempo. O primeiro me trouxe o resultado negativo, para depois eu extraí o positivo daquela situação, hoje olhar com um olhar muito mais crítico e muito mais positivo dessa situação toda.

Investigadora: Entendi. Você falando, eu estava falando da emigração, eu queria te perguntar uma coisa, você sentiu em algum momento alguma atitude discriminatória?

Caio: Ah, com certeza.

Investigadora: Tipo o que?

Caio: Com a Ana no metrô, enquanto ela estava de trança, tinham dois rapazes falando do cabelo dela.

Investigadora: Não, mas no trabalho, no trabalho, não, no trabalho.

Caio: No trabalho, só uma vez com um português, porque esse rapaz que teve toda essa tratativa comigo era brasileiro, então a maioria das vezes eu trabalhei com brasileiros. Então, eu tive essa visão discriminatória, tanto de brasileiros, até mesmo por achar no meu trabalho posterior. Eu trabalhei numa empresa muito grande aqui em Portugal e a gerente era brasileira. E a gerente, acredito que se sentiu um pouco insegura e um pouco com medo de achar que eu iria tomar o lugar dela e também não tínhamos uma boa relação nesse sentido. Apesar do meu resultado na loja, justamente acredito que seja por isso, meu resultado era muito bom, tratava muito bem os clientes, os clientes me elogiavam sempre, nunca tive nenhum problema. Mas mesmo assim, ela insistiu em dizer que eu não me enquadrava no perfil que ela queria. Então, senti que foi uma atitude discriminatória, de certa forma, mesmo que seja para com igual, mas sim, foi uma atitude discriminatória. E uma vez na fábrica, um português falando de brasileiros, que não gostava muito de brasileiros, e aí depois que começou a me conhecer, começou a mudar um pouco a visão dele, mas é mais nesse sentido.

Investigadora: Entendi. E depois o episódio com a Ana foi uma coisa que não teve nada com trabalho, foi no metro e pronto.

Caio: Não, foi no metro.

Investigadora: Ah, tá bom. Bom, como é que você avalia a atitude que a instituição e os seus colegas, eu não sei como é que foi que os seus colegas reagiram a essa situação que você já me relatou. Como é que foi?

Caio: Olha, no período da obra que aconteceu, eu não tinha colegas em si, eu tinha colaboradores que estavam ali no mesmo ambiente que eu e que também um deles só que acabou se pronunciando comigo, falando comigo, que também não gostava do tratamento que ele dava, que ele era um babaca. Ele era assim mesmo e tal, enfim. Então, era mais nesse sentido, só teve um mesmo, o outro que trabalhava era o filho dele, que também falava que não tinha uma boa relação com ele, mas enfim, nada relacionado a mim. E o outro colaborador que também não tinha nada a ver, também não esboçou nenhum tipo de reação nesse sentido.

Investigadora: Entendi.

Caio: E nos outros trabalhos, também a mesma coisa, como era uma perseguição um pouco mais, como é que eu posso dizer, mais velada, não teve tanta exposição e também não teve tanto o que se apresentar, o que outras pessoas chegaram e acharam. Não teve muito o que outras pessoas acharam, porque foi algo um pouco mais velado.

Investigadora: Sim, mas quando ele dizia, ah, você é um merda, ele falava em público ou falava reservado?

Caio: Não, sempre na frente de quem estivesse. Era na frente de quem estivesse. Essas reações sempre de forma pública, nunca teve uma conversa particular. Até mesmo porque não existia ambiente para conversas particulares.

Investigadora: Como assim?

Caio: Não existia ambiente para conversas particulares, não tinha um momento onde eu estivesse em particular com ele, nunca existiu isso. Nós íamos na carrinha com todos e voltávamos todos juntos e eu também não fazia muita questão de ter nenhum convívio pessoal com ele.

Investigadora: Entendi.

Caio: Acabava que ficava nessa mesma.

Investigadora: Entendi.

Caio: Não tinha uma relação.

Investigadora: Entendi. Caio, você me disse que você percebeu o aspecto negativo, que você ficou mais reativo, para depois você perceber que você seria capaz de aguentar. A tua capacidade de aguentar era maior do que você imaginava. Fisicamente, você teve algum

resultado disso, uma consequência disso?

Caio: Fisicamente, muita estafa. Eu me sentia cansado o tempo todo, me sentia esgotado fisicamente. Acabava que por conta disso parecia que eu todos os dias, até mesmo nos domingos, trabalhava. Parecia que eu nunca parava de trabalhar. Dores no corpo, uma estafa de forma geral, dores de cabeça, a gente é bem exaustivo mesmo.

Investigadora: Você trabalhava de quantas horas por dia?

Caio: Variava, mas no mínimo dez horas.

Investigadora: No mínimo dez horas?

Caio: No mínimo dez horas. Já teve um dia que eu trabalhei mais de 24 horas.

Investigadora: Como?

Caio: Direto. Eu saí de casa às cinco da manhã, no dia anterior, e cheguei em casa às cinco da manhã, às cinco e poucas, seis horas do dia seguinte.

Investigadora: Como isso? Como foi possível isso?

Caio: Nós fomos fazer uma obra em Vila Real, então nós saímos de casa às cinco e poucas, mais ou menos, cinco, cinco e poucas. Chegamos em Vila Real por volta das sete da manhã, sete poucas, oito, e começamos a trabalhar. E fomos trabalhando, fomos trabalhando, o trabalho em si foi terminar às quatro da manhã, às três e meia, quatro horas da manhã, que nós paramos de trabalhar, essa foi a hora que paramos, e eu cheguei em casa mais cinco e poucas, seis horas.

Investigadora: Direto, sem descanso?

Caio: Direto, só teve a hora do almoço.

Investigadora: Caio, isso é sério?

Caio: Eu juro, juro, por tudo que é mais sagrado, é sério isso. Eu conto essa história pra todo mundo e todo mundo ficou horrorizado, infelizmente é uma realidade. Eu queria que está agregando uma história, mas realmente aconteceu.

Investigadora: Mas vocês sabiam que isso não era possível, trabalhar vinte e quatro horas, gente?

Caio: De fato, mas eu acho que foi justamente por isso a questão de hoje eu conseguir enxergar que eu aguentava mais do que eu sabia. Porque a necessidade de saber que aquela, infelizmente, era minha única oportunidade e a oportunidade que me apareceu. No momento, numa terra onde eu não conhecia ninguém, eu não tinha ninguém pra me ajudar, eu não tinha ninguém pra colaborar comigo, eu tinha uma pessoa que dependia de mim, que no momento estava procurando trabalho, não estava trabalhando e que era a única alternativa que tinha. Eu não tinha outra opção de chegar e falar eu não vou fazer, tinha

que fazer. Então, infelizmente, foi dessa maneira, mas enfim, me mostrou que eu sou capaz de fazer mais do que eu achava que era possível fazer.

Investigadora: Entendi, entendi, entendi.

Caio: Mas foi bem complicado mesmo, eu concordo plenamente, eu falo pra todo mundo, eu não desejava isso pra ninguém, foi algo bizarro.

Investigadora: situação que você viveu nessa empresa, nessa primeira empresa, como é que você acha que poderia ter sido conduzida?

Caio: Acredito que nessa empresa em específico não tinha maneira de se conduzir. O trabalho era aquele, e o dono da empresa era assim. Então, o que poderia ser feito era, ou você ia aceitar aquilo e ficar ali naquele ambiente ou você saia do ambiente, e eu escolhi sair. Aguardei até onde eu poderia aguentar e saí. Mas ali não tinha muita coisa que se fazia, até porque sendo honesto não existe um amparo pra isso, principalmente pra imigrantes. Eu falo porque a maior parte das atrocidades que eu vejo que ocorrem em empresas dentro de Portugal são com imigrantes. O imigrante vai fazer o quê? Não tem muito o que se fazer. Ah, mas reclama não sei onde. Infelizmente a gente sabe que não surge efeito. Aqui não é muito diferente do Brasil nesse sentido, no sentido da impunidade. Então, infelizmente não tem muito o que ser feito. Ou você aguenta aquilo ali e faz o que tem que ser feito, ou você volta pra casa.

Investigadora: Mas você tá dizendo, deixa eu ver se eu entendi, você tá dizendo que no que tange a imigração, vocês chegaram aqui mais regulares, tudo regularizado?

Caio: Nós chegamos com a documentação regular no sentido de ter NIF, ter NISS, mas nós não viemos com visto. Nós tínhamos vindo como turistas e demos entrada em toda a parte burocrática. A manifestação de interesse na época era possível e demos entrada em todo o processo de forma que ficamos irregulares, porém legais.

Investigadora: Entendi. Aguardando os documentos, né? Exatamente. Entendi. E você acha que isso pode ter sido um fator também pra você suportar?

Caio: Com certeza. Com certeza. Com certeza agregou. Assim, mais ou menos, porque eu poderia muito bem ter saído. Eu poderia ter saído a hora que eu quisesse da empresa. Porque teoricamente eu só precisava do contrato pra fazer a minha manifestação de interesse. A minha manifestação de interesse já estava feita desde a primeira semana que eu pisei em Portugal. Eu pisei em Portugal, comecei a trabalhar, já fiz a minha manifestação de interesse. Se fosse só pela documentação, só pelo contrato, eu já poderia ter saído, porque eu já tinha contrato.

Investigadora: Entendi.

Caio: Então não foi nem por isso. Eu realmente tinha a necessidade de poder ter uma subsistência. Eu acho que foi mais por conta disso.

Investigadora: Entendi. Entendi. Agora, no que diz respeito, por exemplo, amigos, companhia, um desporto, um lazer, o que serviu? Qual foi o papel, por exemplo, da tua família, de amigos, da Ana, sei lá, da tua companhia, de algum outro hobby, sei lá o quê, pra lidar com essa situação?

Caio: Não teve muito. Não teve muito. Portanto, eu e Ana ficamos durante muito tempo com um relacionamento bem abalado por conta dessas questões, de forma geral. Então, não teve muito uma válvula de escape. Não existiu essa válvula de escape. Essa válvula de escape foi existir muito depois de eu começar a trabalhar em outra empresa, de eu começar de fato ter uma renda. E aí depois de eu construir essa renda que eu comecei a viver outras coisas, mas mesmo assim os resquícios do que já tinha acontecido lá do início, perpetuaram durante muitos e muitos e muitos meses. A minha vida pessoal em si, tanto meu relacionamento quanto a minha vida pessoal em relação a amigos, ela foi de só ladeira abaixo durante muito tempo.

Investigadora: Mas em virtude dessa situação?

Caio: Em virtude de todo esse contexto. A situação do trabalho foi de fato um agregador, mas não seria somente isso.

Investigadora: Você colocaria o que mais?

Caio: A questão justamente da imigração em si, da a morosidade que a gente encontra em Portugal em relação às documentações, da falta de informação que nós temos. A falta de empatia do próximo em querer ajudar. É um contexto muito extenso, um reflexo que acaba tudo isso, em conjunto, influenciando na nossa vida. Nas nossas atitudes, nos nossos pensamentos, nos nossos sentimentos. E o trabalho em si também é um fator de sua importância.

Investigadora: Entendi, entendi. Mas de qualquer maneira, Caio, você com essa experiência deve ter adotado alguma mudança para se proteger de novos episódios desses?

Caio: Sim.

Investigadora: Quais?

Caio: Com certeza.

Investigadora: Quais? Que mudanças?

Caio: Eu não consigo aceitar desaforo dentro do trabalho. Deixo bem claro que o respeito é dado e obrigatoriamente não é um favor que estão me fazendo. O respeito é dado da minha parte e obrigatoriamente é recebido por mim. É algo mútuo, é uma troca mútuo. Se

houver desrespeito de uma parte, vai passar a ter desrespeito de ambas as partes. E isso não vai ficar um ambiente legal. Então eu dou o respeito para que eu não possa pedir, para que eu possa exigir o respeito de volta. Isso eu deixo muito claro. Hoje, eu tenho uma tranquilidade de poder simplesmente chegar e falar: olha só, eu exijo o respeito, está me desrespeitando. Você quer seguir por essa linha ou você quer se retificar e começar a me tratar com o respeito da mesma maneira que eu te respeito. E assim foi indo a minha trajetória. Hoje, ainda bem que as coisas já estão caminhando de uma outra forma.

Investigadora: Entendi.

Caio: Eu tenho mais essa extrema necessidade. Porque quando eu cheguei aqui de fato estava numa terra desconhecida. Hoje já se passaram dois anos mais ou menos.

Investigadora: Entendi.

Caio: Então a história já é outra. A pessoa já é outra. Minha reação já é outra. Já não é uma terra mais tão desconhecida assim. Então, eu já consigo me recolocar e me impor de uma forma onde as pessoas possam me dar aquilo que eu estou exigindo da mesma forma que eu entrego o respeito. Então é mais ou menos assim que eu ajo hoje em dia. Antes eu aceitava muito e ficava calado. Hoje em dia eu já não me calo mais em determinadas situações.

Investigadora: Entendi. Entendi. Entendi. Bom, Caio, pra finalizar eu queria te perguntar se durante essa nossa conversa você tem algum ponto que eu não abordei e que você gostaria, acha que seria importante você relatar.

Caio: Não, não. Acho que foi uma abordagem bem abrangente. Acho que eu acabei contando quase todas as minhas experiências profissionais que eu tive. Basicamente, eu contei todas as negativas. Então foi bem proveitoso. Acho que esclareceu bem o objetivo.

Investigadora: Então, queria te agradecer pela tua disponibilidade. Muito obrigada

A.17 Enquadramento histórico da saúde

O conceito de saúde definido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) tem uma visão alargada, muito além da ausência da doença, consistindo num estado pleno de bem-estar físico, mental e social. Entretanto, sabemos que a saúde, seja mental ou física de um indivíduo, indica ser a mais atingida nos conflitos laborais.

Se fizermos uma digressão aos teóricos da Grécia Antiga em torno de 700 A.C., podemos verificar que o conceito de saúde já era mote importante naquela época, tendo sido o aporte para o surgimento de algumas ciências. Algumas dessas se debruçaram sobre a origem das doenças, mas também sobre a promoção da saúde (Kleisiaris et. al., 2014). Além disso, já sinalizavam a inter-relação existente entre a saúde mental e física e a importância de se manter uma harmonia entre elas para a promoção da saúde. Para Aristóteles, a atividade física era fundamental para o desenvolvimento corporal, promovendo também essa relação harmônica entre corpo e mente. Uma ideia que surge com os Jogos Olímpicos, no sentido de precaução contra as lesões corporais e da saúde dos atletas de um modo geral.

Considerado o pai da Medicina, Hipócrates aponta que a saúde da mente é primordial para a saúde do corpo. Embora tenha se preocupado em observar as causas e o tratamento das doenças, enfatiza a importância de haver uma harmonia entre o indivíduo e o meio social (Kleisiaris et. al., 2014). Para ele, a saúde é um conjunto de várias condições que dizem respeito ao ambiente no qual o indivíduo está inserido, apontando que a condição de saúde do indivíduo sofre influência direta do meio ao seu redor. Se para Hipócrates o conhecimento é eleito como algo fundamental para avaliar as evidências da saúde, para Platão, o conhecimento consiste numa forma de entendimento do próprio indivíduo. Platão, que foi discípulo de Sócrates e leitor de Hipócrates, preconizou também o aspeto do equilíbrio. Nos Diálogos de Platão, o conceito de saúde aponta para uma relação harmônica. A saúde da mente e do corpo é alcançada quando se verifica uma relação equilibrada entre ambiente físico e social, proporcionando com que o conceito de saúde transcenda a ausência de enfermidades. Tendo como pilar teórico a razão e a verdade, a saúde diz respeito ao autoconhecimento e a temperança, no sentido de perceber os próprios limites.

O conceito de saúde culmina para Sócrates, partindo das questões acerca do homem, centrando-se principalmente em desvendar o que consistia ser a essência do

homem. Conclui que o “*homem é a sua alma*”, entendendo a alma como a razão, aquilo é operacionalizado no pensamento humano (Reale & Antiseri, 2003). Nesse sentido, o cuidado da alma pressupõe o próprio cuidado de si, não restringindo o homem ao próprio corpo. Na sua perspectiva, a *psychè* (alma) se serve do corpo como instrumento, considerando a condição de saúde um estado de harmonia entre a alma e o corpo, a enfermidade seria a expressão da desordem entre essas duas.

Ainda no campo da Filosofia, porém mais contemporâneo, Foucault deixou um contributo sobre práticas de saúde ligadas ao corpo, mais especificamente, demonstrando como as formas discursivas de poder incidem sobre os indivíduos, produzindo corpos submissos e disciplinados cuja responsabilidade cabia a diferentes instituições com as quais os indivíduos mantinham algum vínculo. “Os traços biológicos de uma população convertem-se assim em elementos pertinentes para uma gestão económica, e é necessário organizar em torno deles um dispositivo que assegure a sua submissão, e sobretudo o incremento constante da sua utilidade.” (Foucault, 1999, p.333)

A origem das práticas adotadas e vigentes hoje vistas como preservação da saúde, representou no século XVIII, conforme Foucault, o exercício permanente para disciplinar os corpos dos indivíduos fosse para produzir corpos mais fortes o que permitia uma maior produtividade ou para reduzir a sua força, tornando-os mais submissos. Nesse sentido, algumas práticas como a vacinação, o controlo da saúde dos trabalhadores, manutenção da salubridade das vias urbanas representava uma prática disciplinar exercida por diferentes instituições médicas, criminológicas, escolares, psiquiátricas, religiosas, militares e não, uma preocupação com a saúde dos indivíduos.

Baseado em fatos históricos acerca dessas práticas vinculadas à saúde, Foucault resgata a sua gênese, a partir do método cunhado por ele, a genealogia. O surgimento dessas práticas mostra-se associadas a formas discursivas de poder usadas num dado momento, no sentido de disciplinar os indivíduos submetidos a esse discurso. Como forma de ilustrar o autor recorre ao advento das ações de saúde pública na Alemanha ao longo do século XVIII. A promoção da saúde pública era o mote usado, entretanto havia um interesse económico, impulsionar a inércia económica enfrentada pelo país em virtude da Guerra dos Trinta Anos, pertencente ao século anterior envolvendo potências católicas e protestantes após a Reforma Protestante (Foucault, 1999). Isso nos revela que a saúde foi instrumentalizada por mecanismos disciplinares e de controlo na vida dos indivíduos.

Mas se o contexto disciplinar, retratado por Foucault, é estabelecido fora do indivíduo, é inserido como parte integrada a ele. Freud antecedeu o filósofo e indicou que essa diferenciação não se coloca ao sujeito da Psicanálise. Os sentimentos e sensações vivenciados pelo sujeito são projetados na realidade, embora ele não se aperceba disso, mas que é revelado no processo transferencial. A afirmação de Freud de que, o indivíduo (eu) não é senhor da sua própria casa reflete a existência de uma instância inconsciente que segue uma lógica própria de satisfação, embora ao ser confrontada com a consciência, causa um sofrimento ao sujeito. Uma forma de satisfação psíquica alheia aos códigos sociais vigentes e à consciência.

Foi a partir da observação das manifestações fenomenológicas na clínica com pacientes histéricas e sem apresentar nenhuma enfermidade física como origem desses episódios, que Freud começa a se interrogar acerca do sintoma de suas pacientes como uma expressão do inconsciente. Embora o sintoma seja sentido como sofrimento pelos pacientes, trata-se de uma formação do inconsciente cuja satisfação originária é alterada por processos de defesa para ascender à consciência. Freud elege o método da associação livre de ideias, nomeada pela paciente Anna O. como *talking cure*, como forma de trazer à consciência ideias e pensamentos que irrompem na mente do indivíduo.

Freud mostrou que a nossa psique não é uma unidade homogênea, mas um campo de forças em constante disputa. O inconsciente carrega desejos reprimidos que entram em conflito com as normas, valores e ideais impostos. Esse embate aparece nas nossas escolhas, nos nossos sintomas, nos lapsos de linguagem e até nos nossos sonhos. A psicanálise nos convida a assumir essa divisão, reconhecer que o conflito não é um erro a ser corrigido, mas sim a estrutura mesma da nossa existência. Aceitar que somos feitos de conflitos, pode ser desconfortável, mas também libertador. Afinal é dessa fratura interna que nasce o desejo, a criatividade e a possibilidade de nos reinventarmos.

A relação entre a saúde do trabalhador e o contexto laboral tem sido documentada desde tempos remotos pelos autores do Papiro cirúrgico Edwin Smith (1600 a.C.), Hipócrates (em torno de 400 a. C) (McLellan, 2017). Entretanto, é em 1633 que Bernardino Ramazzini publica um estudo com notas clínicas e os riscos correspondentes às diferentes profissões, já apontando para uma correlação entre saúde/doença e trabalho.

Nessa mesma direção, podemos observar que existem formas de produção que

geram adoecimentos específicos num determinado contexto histórico. No período da Revolução Industrial, a Inglaterra submeteu os trabalhadores a condições precárias de trabalho e para que não houvesse prejuízo à produção mesmo com prolongadas horas de trabalho, um médico permanecia no ambiente da fábrica para possibilitar uma célere recuperação do trabalhador, caso fosse detectado alguma enfermidade desse (Moura & Azevedo, 2021). Nesse período, a demanda por mão de obra para manter o processo de industrialização era constante e sem qualquer requisito etário, o que resultou numa competitividade para executar um trabalho em regime que beirava a escravidão.