



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE GESTÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

KAREN RHAYSA TEIXEIRA TORRES

**"ESSAS COISAS ACONTECIAM MESMO, ERAM COMUNS": reflexões sobre o
assédio sofrido por estagiários do Curso de Administração do Campus
Agreste da Universidade Federal de Pernambuco**

Caruaru
2024

KAREN RHAYSA TEIXEIRA TORRES

"ESSAS COISAS ACONTECIAM MESMO, ERAM COMUNS": reflexões sobre o assédio sofrido por estagiários do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, na modalidade de monografia, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel/licenciado em Administração.

Área de concentração: Organizações

Orientadora: Professora Dra. Aline Fábila Guerra de Moraes

Caruaru

2024

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Torres, Karen Rhaysa Teixeira.

"Essas coisas aconteciam mesmo, eram comuns": reflexões sobre o assédio sofrido por estagiários do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco / Karen Rhaysa Teixeira Torres. - Caruaru, 2024.

69 p. : il.

Orientador(a): Aline Fábria Guerra de Moraes

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2024.

Inclui referências, apêndices.

1. assédio. 2. ambiente de trabalho. 3. cultura organizacional. I. Moraes, Aline Fábria Guerra de. (Orientação). II. Título.

060 CDD (22.ed.)

KAREN RHAYSA TEIXEIRA TORRES

"ESSAS COISAS ACONTECIAM MESMO, ERAM COMUM": reflexões sobre o assédio sofrido por estagiários do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, na modalidade de monografia, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel/licenciado em Administração.

Aprovada em: 19/12/2024

BANCA EXAMINADORA

Profa^o. Dra. Aline Fábila Guerra de Moraes (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE/CAA)

Profa^o. Dra. Luciana Cramer (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE/CAA)

Profa^o. Dra. Myrna Suely Silva Lorêto (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE/CAA)

Dedico esse trabalho a meus pais, seu Raul que hoje se encontra nos braços do pai e dona Josefa que é minha base presente, por todo amor, carinho, força, inspiração e motivação, para que eu fosse resiliente e perseverante na minha trajetória acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que sempre esteve presente me conduzindo ao caminho certo e segurando a minha mão nos momentos mais difíceis. Como o senhor ordenou não temi, nem fiquei desanimada, pois o meu Deus sempre esteve comigo por onde andei, me mantendo forte e corajosa (Josué 1:9).

Meu eterno agradecimento aos meus pais Raul e Josefa por todo ensinamento e dedicação para comigo e meus irmãos, por eles me dediquei durante esses anos de universidade para que seus esforços trouxessem resultados, queria dizer que eu consegui e isso não seria possível sem o amor e cuidado de vocês.

Agradeço a minha família, por todo apoio e contribuição durante minha trajetória acadêmica, em especial agradeço a meus irmãos Vinicius e Wênia, a minha tia Maria do Socorro e a minhas avós Creuza e Maria José por todo amor e incentivo.

Queria agradecer a todos os professores que contribuíram de forma significativa durante minha formação. Meu agradecimento especial à minha orientadora, a professora Dra. Aline Guerra, primeiramente por ter aceitado ser minha orientadora em um momento muito difícil da minha vida, pela compreensão, paciência, apoio, dedicação, ensinamentos e contribuição. Obrigada por não ter desistido de mim.

Por fim, não menos importante, agradeço aos meus colegas de universidade pela contribuição na construção desse trabalho. Agradeço também aos amigos que fiz e levarei por toda vida, especialmente Cleiton e Viviane por todo apoio, parceria, incentivo, vibrações, choros e por partilhar comigo todas as risadas e momentos únicos que tivemos nessa trajetória.

RESUMO

Esta pesquisa investigou o assédio sofrido por estagiários do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Campus Agreste, visando compreender a complexidade e as manifestações desse fenômeno no ambiente de estágio. O objetivo principal foi analisar sobre as experiências de assédio enfrentadas pelos estudantes durante seus estágios e para tanto a pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa, com a aplicação de entrevistas semi-estruturadas aos estagiários, e adotou a técnica de análise de conteúdo para examinar as informações coletadas. Os resultados mostraram que o assédio moral nas experiências de estágio dos participantes está frequentemente ligado a problemas estruturais nas organizações, como a falta de liderança adequada, o abuso de poder e a falta de preparo na gestão. As manifestações de assédio incluíram sobrecarga de trabalho, exclusão de informações essenciais e ofensas verbais. Além disso, os estagiários relataram impactos significativos em sua saúde emocional, com efeitos como estresse e desmotivação, além de uma influência negativa em suas vidas pessoais. A conclusão sublinha a necessidade urgente de revisar e melhorar as práticas institucionais e corporativas não apenas no nível daqueles que já estão efetivados nas organizações, mas também dos que estão adentrando o mercado de trabalho.

Palavras-chave: assédio; ambiente de trabalho; cultura organizacional.

ABSTRACT

This research investigated the harassment suffered by interns in the Administration course at the Federal University of Pernambuco (UFPE), Agreste Campus, aiming to understand the complexity and manifestations of this phenomenon in the internship environment. The main objective was to analyze the experiences of harassment faced by students during their internships and for this the research used a qualitative approach, with the application of semi-structured interviews to the interns, and adopted the technique of content analysis to examine the information collected. The results showed that moral harassment in the internship experiences of the participants is often linked to structural problems in organizations, such as lack of adequate leadership, abuse of power and lack of management preparation. The manifestations of harassment included work overload, exclusion of essential information and verbal abuse. In addition, the interns reported significant impacts on their emotional health, with effects such as stress and demotivation, in addition to a negative influence on their personal lives. The conclusion highlights the urgent need to review and improve institutional and corporate practices.

Keywords: moral harassment; work environment; organizational culture.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	09
1.1	Objetivos	12
1.1.1	Objetivo geral	12
1.1.2	Objetivos específicos	12
1.2	Justificativa	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	A importância do estágio na formação acadêmica.....	15
2.1.1	Estágio na Universidade Federal de Pernambuco	17
2.2	O desvirtuamento do contrato de estágio e o assédio	19
2.3	Assédio e o mundo do trabalho	22
2.4	Tipos de assédio	25
2.5	Modalidades de assédio	28
2.6	Consequências do assédio para o trabalhador.....	30
3	METODOLOGIA	33
3.1	Caracterização da pesquisa	33
3.2	O processo de coleta de dados	33
3.3	Sujeitos da pesquisa	34
3.4	A análise dos dados	36
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	38
4.1	Conhecimento dos entrevistados sobre assédio	38
4.2	Percepções sobre a vivência do assédio	40
4.3	Avaliação da disposição e confiança dos estagiários em relatar assédio.....	45
4.4	Impacto do assédio na saúde física e emocional dos estagiários.....	48
4.5	Sensações e sentimentos em relação ao trabalho após o assédio.....	52
4.6	Percepções dos estagiários sobre as causas do assédio no ambiente de trabalho.....	54
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
	REFERÊNCIAS	60
	ANEXO A – QUESTIONÁRIO	66

1 INTRODUÇÃO

A problemática do assédio no mercado de trabalho atual é permeada por uma série de desafios e complexidades e tem adquirido uma notoriedade cada vez maior, tornando-se objeto de intensas discussões e interesse na sociedade contemporânea. Este fenômeno encontra terreno propício na crescente competição entre os profissionais e na diminuição dos valores morais, sobretudo naquilo que diz respeito aos estagiários, que correspondem a um grupo de maior vulnerabilidade no ambiente laboral (Felipe, 2022).

Exemplo disto é possível de ser visualizado a partir da reportagem apresentada no Jornal Estado de Minas, que relatou o afastamento de um magistrado da comarca de Divinópolis, em Minas Gerais, por assediar servidoras e estagiárias (Figura 1) no ano de 2023. A partir da reportagem, podemos perceber que a ocorrência da prática de assédio ao longo do processo de estágio se trata de uma problemática atual, que por sua vez, demanda medidas de prevenção e combate.

Figura 1 - Reportagem de assédio contra estagiárias no Jornal Estado de Minas



Fonte: ESTADO DE MINAS (2023).

Este caso específico ilustra vividamente como o comportamento inadequado de uma autoridade em posição de poder pode criar um ambiente de trabalho insalubre e desmotivador, comprometendo não apenas o bem-estar das vítimas, mas também seu desempenho acadêmico e profissional, lançando uma luz sobre a urgente necessidade de políticas e práticas mais rigorosas para prevenir e combater o assédio no ambiente de estágio.

Conforme a investigação realizada por Reis (2018) o que refere a postura da Justiça do Trabalho em relação ao assédio moral durante estágios, foi revelado que esse problema é uma ocorrência comum na rotina dos estagiários, principalmente naquilo que se refere a fraude à Lei do Estágio¹ em decorrência de abusos de poder e extensão a jornada de trabalho.

Outros casos que evidenciam a ocorrência de assédio contra estagiários podem ser observados a partir do acompanhamento da ação da mídia, a exemplo da divulgação realizada pela Assessoria de Comunicação Social do Ministério Público do Trabalho (MPT) em Rondônia que divulgou o início de uma ação pública na cidade de Porto Velho, em resposta a denúncias feitas por funcionários e estagiários de Direito do escritório de Advocacia Carlos Troncoso, Naza e Pereira e Associados, visando a responsabilização do proprietário do mencionado escritório por práticas de assédio moral (MPT – RO, 2015).

Ainda evidenciando a recorrência da temática no meio jornalístico, a BBC News liberou uma reportagem sobre os relatos de assédio e pressão sofridos por estagiários em escritórios de advocacia. Nessa reportagem, a página destacou o uso de perfis no aplicativo Instagram com mais de 50 mil seguidores como aliada ao processo de denúncia e combate à ocorrência de abusos contra estagiários no ambiente laboral, dentre as inúmeras narrativas compartilhadas pela conta, revela-se um cenário de pressões desmedidas, prazos impossíveis e um ambiente de trabalho marcado por tratamento interpessoal rude e abusivo (Bbc News, 2022).

Um estudo conduzido pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC) no Brasil trouxe à tona uma realidade alarmante: mais de 43% dos participantes de uma pesquisa por eles realizada, relataram ter passado por alguma forma de assédio no ambiente de trabalho. De maneira não surpreendente e tornando-se uma clara demonstração das persistentes desigualdades e preconceitos que permeiam nossa sociedade, a maioria das vítimas é composta por mulheres, ¹ A Lei do Estágio é a Lei nº 11.788, promulgada em 2008 no Brasil, que regulariza a relação entre as instituições de ensino, os estudantes e as organizações que oferecem oportunidades de estágio, garantindo que os estágios sejam educativos e compatíveis com a formação do estudante.

negros, homossexuais, pessoas PCD e aqueles com idade acima dos quarenta anos (IPRC, 2020). Esses dados ressaltam a urgência de lidar com o assédio no ambiente de trabalho e focar em estratégias que promovam um ambiente profissional mais inclusivo e respeitoso para todos.

As consequências desse tipo de ação, segundo Farias (2017), podem acarretar no adoecimento dos indivíduos assediados. Conforme coloca o autor:

Os assédios com estagiários no ambiente de trabalho é um problema comum, mas um assunto urgente no mercado profissional brasileiro, pois essa violência pode, no entanto, já vir contida na estrutura organizacional onde o indivíduo afetado desenvolve inúmeras doenças e sua saúde mental se esgota (Farias, 2017, p. 4).

A literatura, por sua vez, reconhece o assédio como uma prática que expõe indivíduos a situações humilhantes e constrangedoras de maneira contínua no ambiente laboral. Segundo Hirigoyen (2001), o assédio, seja por palavras, atos, comportamentos, gestos ou escritos, pode prejudicar a saúde física e psíquica do trabalhador, constituindo uma conduta nociva ao ambiente de trabalho. Essa conceituação vai de acordo com aquilo que Farias (2017) nos alertou anteriormente sobre a saúde mental dos indivíduos assediados. Nesse contexto, ao adentrarem no mercado de trabalho, os estagiários, que correspondem a jovens profissionais ávidos por experiência e aprendizado, podem se deparar com diversas situações de assédio que exacerbam sua vulnerabilidade.

Nesse sentido, a temática tem se tornado tópico central de discussões nos diversos âmbitos da esfera acadêmica e jurídica e, assim, percebe-se que o fenômeno do assédio contra estagiários no ambiente de trabalho é uma preocupação crescente e relevante no contexto do mercado profissional brasileiro, estando muitas vezes enraizado na própria estrutura organizacional, uma vez que ressalta a frequência com que ocorrem tais incidentes e evidencia a necessidade emergente de abordar a questão de forma sistemática e eficaz.

O estudo sobre o tema que aborda o assédio sofrido por estagiários é um tópico recente no âmbito acadêmico ainda que possua inegável importância, principalmente relativo às consequências para a vítima, o que sinaliza a necessidade emergente de um maior aprofundamento na compreensão desse fenômeno tão nocivo a sociedade e as organizações (Luca, 2017).

Nesse sentido, direcionamos nosso olhar para a categoria que está adentrando no mercado de trabalho: os estagiários. Especificamente os estagiários-estudantes do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, Campus Agreste, local em que está inserida também a autora deste trabalho. Surgem, assim, indagações pertinentes a respeito da temática do assédio: Esses jovens profissionais também enfrentam situações de assédio? Que tipo de situação? Como lidam com estas? Quais as consequências que percebem? Esse questionamento ganha mais relevância ao considerarmos as poucas discussões que abordem o assunto especificamente relacionado a questão dos estagiários. Neste contexto, o problema de pesquisa que orienta a presente investigação é formulado da seguinte maneira: **De que maneira o assédio se manifesta nas vivências laborais dos estagiários do curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco?**

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Analisar sobre os assédios sofridos por estudantes do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, Campus Agreste, durante o período de estágio.

1.1.2 Objetivos específicos

- Conhecer o ambiente e as condições de estágio dos estudantes;
- Compreender como o assédio se manifesta no âmbito dos estagiários de Administração
- Identificar sobre as consequências dos assédios refletidas nas vidas pessoais dos estudantes;
- Debater as formas de enfrentamento dos estudantes frente a situações de assédio.

1.2 Justificativa

Para conduzir a pesquisa, foram exploradas as plataformas acadêmicas Spell, Attena e Google acadêmico, utilizando as palavras-chave: assédio, estágio, administração e assédio no trabalho. A busca foi realizada com o intuito de analisar

o panorama das discussões sobre assédio no ambiente de estágio. Após uma análise minuciosa dos resultados, constatou-se que, embora haja uma quantidade significativa de trabalhos abordando o tema do assédio, há uma lacuna notável naquilo que tange à sua relação com estagiários. Dos 118 artigos identificados entre base de dados Spell, Attena e Google acadêmico, após análise de título e resumo apenas 8 abordam diretamente a temática do assédio no contexto de estágios e nenhum trabalho se direciona especificamente para o assédio sofrido por estagiários do curso de Administração.

Além disso, Brito (2017) destaca que além dos danos previamente citados, o assédio sofrido por estagiários pode prejudicar o desempenho acadêmico e profissional da vítima, levando a um ambiente de trabalho ou estudo insalubre e desmotivador, o que compromete o desenvolvimento pessoal e profissional. Nesse sentido, evidencia-se a importância da temática para a sociedade como um todo e para comunidade acadêmica.

Em termos de contribuição para comunidade, a pesquisa fundamenta-se na problemática evidenciada por estudos pregressos, notadamente no trabalho conduzido por Lessa (2019), que abordou o tema do assédio vivenciado por estudantes de administração em um ambiente de trabalho vinculado a uma universidade pública na Bahia. O referido estudo trouxe à luz uma constatação significativa, revelando a existência de um quantitativo expressivo de casos de assédio nesse contexto específico, demanda ações de combate e prevenção que poderão ser encorajadas a partir das discussões promovidas nesta pesquisa. Buscar trazer contribuições deste tipo no âmbito do agreste pernambucano, faz-se também importante instrumento de luta.

Além disso, este trabalho possui grande relevância para a comunidade acadêmica uma vez que se empenha na ampliação e aprofundamento da investigação sobre o assédio entre estudantes de administração em ambientes universitários, particularmente em universidades públicas, emergindo da constatação desse cenário preocupante abordado na pesquisa realizada por Farias (2017) que revelou uma incidência alarmante de assédio nessa esfera. A compreensão aprofundada dos fatores que contribuem para o assédio, suas manifestações e impactos no desempenho acadêmico e bem-estar dos estudantes se torna crucial

diante das implicações substanciais que esse fenômeno pode ter no ambiente educacional ou laboral.

A justificativa, parte do interesse pessoal da pesquisadora em entender as consequências do assédio vivenciado por estagiários, seja em termos físicos, psicológicos e acadêmicos, pois a mesma se insere dentro dos dois contextos explorados: estudante de Administração na UFPE/CAA e estagiária. Portanto, é crucial explorar e compreender melhor essa realidade para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e positivos. Nesse sentido, a presente pesquisa visa, assim, preencher essas lacunas e contribuir para o avanço do conhecimento sobre o assédio no ambiente acadêmico, oferecendo subsídios para a formulação de estratégias de prevenção e intervenção. Ao direcionar o foco para estudantes de administração em uma universidade pública específica, busca-se uma compreensão mais precisa das dinâmicas envolvidas, promovendo a reflexão crítica e a sensibilização para a necessidade de ações efetivas no enfrentamento desse fenômeno.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A importância do estágio na formação acadêmica

As transformações no cenário econômico contemporâneo trouxeram a necessidade emergente de adaptação dos indivíduos às novas demandas do mercado de trabalho, sobretudo naquilo que concerne a capacitação profissional. Diante desse contexto, surgiu a urgência de aprimorar a qualificação dos profissionais, preparando estudantes para enfrentar os desafios do mundo do trabalho e se destacarem em um ambiente profissional cada vez mais competitivo (Ferri, 2020).

Nesse contexto, o estágio surge como uma ferramenta crucial para a formação dos futuros profissionais, integrando-se de maneira orgânica à grade curricular das graduações no Brasil. O estágio é uma prática oficialmente incorporada em diversos cursos de ensino superior no Brasil, especialmente em programas de cunho profissionalizante desde o ano de 1977, por meio da Lei Federal nº 6.494/1977 que estabelecia as diretrizes para a prática de estágio curricular supervisionado, permitindo que estudantes do ensino superior e profissionalizante desenvolvessem atividades práticas nas empresas como parte integrante de sua formação acadêmica (Brasil, 1977).

De acordo com Festinalli (2007), a exigência prevista na legislação que deu origem as modalidades de estágio obrigatório e não obrigatório destaca a significativa contribuição dessa etapa nos estudos para o desenvolvimento da formação profissional, uma vez que, a inclusão do estágio nas grades curriculares dos cursos desempenha um papel fundamental na formação dos futuros profissionais.

No intuito de diferenciar as atividades de estágio com base na Consolidação das Leis do Trabalho, foi promulgada a Lei Federal 11.788, de 2008, cuja função desempenha um papel significativo ao regulamentar o estágio no Brasil. Essa legislação estabelece diretrizes fundamentais para a realização do estágio, delineando as responsabilidades do estagiário, da instituição de ensino e da empresa concedente. Na lei vigente do estágio, estabelece-se:

art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (Brasil, 2008).

A abrangência do artigo citado é significativa, pois contempla estudantes de diversas modalidades educacionais, desde o ensino superior até o ensino médio, educação profissional, educação especial e educação de jovens e adultos. Isso demonstra a importância do estágio como uma ferramenta de integração entre teoria e prática para diversas faixas etárias e níveis educacionais, preparando os alunos para o mercado de trabalho de forma mais completa e dinâmica.

As normativas voltadas ao estágio visam assegurar a qualidade da formação profissional, garantindo que o estágio seja uma experiência enriquecedora e educativa, e levam em consideração três preceitos fundamentais quanto a aplicabilidade do estágio na vida acadêmica: o estágio é compreendido como uma oportunidade de vivenciar na prática os conhecimentos adquiridos durante a formação acadêmica; é reconhecido como um meio de integração entre teoria e prática, proporcionando uma abordagem holística do aprendizado; pode ser percebido como um instrumento catalisador para o desenvolvimento de habilidades essenciais ao exercício profissional (Oliveira et al., 2020).

Quanto aos tipos de estágio, classificam-se em dois formatos, como já mencionado anteriormente ao citarmos Festinalli (2007): estágio obrigatório e não obrigatório, sendo a legislação vigente responsável por delinear as características e requisitos específicos de cada modalidade. O estágio obrigatório é parte integrante do currículo, enquanto o não obrigatório é uma atividade complementar, permitindo uma flexibilidade maior em termos de carga horária e duração.

Logo, percebe-se que o estágio obrigatório faz parte integrante do currículo, ou seja, é essencial para a formação acadêmica, exigido pelas diretrizes curriculares e pelo projeto pedagógico do curso, sendo essa uma característica específica dessa modalidade. Na Lei do Estágio (Brasil, 2008), por sua vez, percebe-se que o estágio não obrigatório corresponde a uma atividade opcional, que não é exigida para o cumprimento da carga horária obrigatória do curso, mas serve como uma experiência adicional ao que já é exigido. Assim, o estágio não obrigatório permite

que os estudantes complementem sua formação sem que seja uma condição necessária para a graduação, conforme mostra o artigo 2º:

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso. § 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma. § 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória (Brasil, 2008)

No âmbito do curso de Administração, o estágio assume um papel central na formação dos futuros profissionais, podendo se configurar como um requisito da grade curricular do curso a depender da instituição. A experiência de estágio em administração proporciona aos estudantes a oportunidade de aplicar seus conhecimentos em um contexto real de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento de competências específicas da área (Oliveira, 2012).

Logo, a perspectiva de aprendizagens práticas dos alunos no estágio de Administração é multifacetada. Cassundé et al. (2017) afirma que o estágio não propõe apenas a aplicação prática de conceitos aprendidos em sala de aula, mas também o desenvolvimento de habilidades interpessoais, a compreensão da dinâmica organizacional e a assimilação de uma visão abrangente e contextualizada do ambiente profissional.

Dessa maneira, percebe-se que o estágio assume uma posição estratégica na formação acadêmica, atuando como um instrumento fundamental para a qualificação dos profissionais. Sua inclusão nas grades curriculares e sua relevância para o curso de Administração destacam-se como elementos essenciais para a integração bem-sucedida entre teoria e prática no processo educacional, possibilitando o preparo dos alunos e equipando-os para enfrentar os desafios do mercado de trabalho de forma mais efetiva e assertiva.

2.1.1 Estágio na Universidade Federal de Pernambuco

Na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), o estágio é concebido como um importante componente formativo, inserido dentro do projeto pedagógico de cada curso, pois visa complementar a formação teórica dos estudantes,

permitindo-lhes vivenciar na prática os conhecimentos adquiridos ao longo de sua trajetória acadêmica (PROGRAD-UFPE, 2024)

O estágio pode assumir tanto caráter obrigatório quanto não obrigatório, conforme estabelecido no Projeto Pedagógico de cada curso, e deve ser supervisionado de maneira efetiva por um supervisor designado pela instituição concedente e por um professor orientador da UFPE. Para garantir a efetividade e o bom funcionamento dos estágios, cada curso mantém uma Coordenação e Vice Coordenação de Estágio, indicadas pelo colegiado, com o objetivo de gerenciar tanto os estágios obrigatórios quanto os não obrigatórios (PROGRAD-UFPE, 2024).

Além disso, a UFPE conta com a Coordenação de Formação para o Trabalho, responsável por estabelecer e manter os vínculos da Universidade com o mercado de trabalho por meio da celebração de convênios para a concessão de estágios. Essa instância desempenha um papel fundamental ao oferecer orientações sobre as questões legais relacionadas aos estágios, garantindo assim a qualidade da formação acadêmica dos estudantes (PROGRAD-UFPE, 2024).

No que diz respeito ao estágio no curso de Administração, a pesquisa de Galvão (2023) destaca a importância da prática de estágio para os graduandos, bem como adverte sobre a existência de diversas dificuldades associadas ao processo de adesão ao estágio vivenciados pelos alunos do Curso. Essas dificuldades incluem sobrecarga de falta atividades devido à de planejamento organizacional, responsabilidades elevadas, dificuldades em relacionar teoria e prática, adaptação ao ambiente e às pessoas, além de restrições de acesso à informação.

Em termos de recrutamento, o estudo de Galvão (2023) pontua que naquilo que tange a seleção de estagiários de Administração na UFPE, observa-se que a maioria dos entrevistados demonstra compreensão adequada dos processos, embora alguns relatem falta de preparo e conhecimento emocional para enfrentá-los. Percebe-se também que aspectos como o perfil do candidato e suas habilidades de comunicação são destacados como determinantes na tomada de decisão das organizações.

Galvão (2023) explica que a participação da universidade nesse processo também é mencionada como um ponto de dificuldade, especialmente no que diz

respeito aos procedimentos internos e à burocracia envolvida na assinatura de documentos necessários para o estágio, nesse sentido, a autora aponta que alguns entrevistados expressam a necessidade de flexibilização dos processos burocráticos da universidade para facilitar a inserção dos alunos nos estágios.

A partir do exposto previamente, é possível a compreensão de que o desenvolvimento do processo de estágio para o Curso de Administração na UFPE se trata de uma dinâmica com várias estruturas que visam possibilitar ao acadêmico um primeiro contato com o espaço profissional direcionado à aprendizagem e ao aproveitamento habilidades e conhecimentos do aluno, buscando propiciar uma experiência de fato enriquecedora do ponto de vista acadêmico.

A participação da universidade assume, portanto, um papel de grande relevância enquanto agente de integração, pois, a instituição possui autonomia necessária para fiscalizar e tomar medidas em relação às organizações que não cumprem os requisitos estabelecidos para a oferta de vagas de estágio. Essa supervisão mais rigorosa é essencial para corrigir distorções na função do estágio e garantir que ele cumpra seu papel de forma justa e eficiente, tanto para os estudantes quanto para as empresas envolvidas.

Diante desse cenário, torna-se imperativo que a universidade exerça seu papel de acompanhamento ao estágio, garantindo que as empresas parceiras cumpram os requisitos éticos e legais estabelecidos para a oferta de vagas de estágio, realizando assim uma supervisão efetiva e de medidas preventivas adequadas para combater o desvirtuamento do contrato de estágio e promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para os estagiários de Administração da UFPE.

2.2 O desvirtuamento do contrato de estágio e o assédio

O desvirtuamento do contrato de estágio e a incidência de assédio representam desafios significativos no contexto acadêmico e profissional contemporâneo, pois, a relação entre esses dois fenômenos é complexa e multifacetada, envolvendo questões de poder, hierarquia e cultura organizacional.

De acordo com Louzada (2016) e Bueno et al. (2020), é comum ao cotidiano que o estágio, que deveria ser uma oportunidade de aprendizado e desenvolvimento profissional, acabe tendo seu papel distorcido, transformando-se em um ambiente propício para a ocorrência de situações de assédio.

O assédio, por sua vez, corresponde nesse contexto a um fenômeno de desvirtuamento do estágio, cujo contrato possui como premissa o desenvolvimento de atividades laborais em prol do aprendizado do estagiário, não sendo permitido assim que se tome um rumo diferente daquele especificado em contrato. Esse argumento é reforçado por Batista e Kool (2014), pois os autores pontuam que o contrato de estágio é um instrumento pelo qual um estudante regularmente matriculado em curso profissionalizante do ensino médio ou superior realiza complementação do ensino por meio de experiência prática relacionada com a formação profissional, dentro de um período escolar determinado, sob intervenção obrigatória da instituição de ensino.

Os autores também ressaltam afirmam que o objetivo primordial desse contrato é pedagógico e educacional, visando proporcionar ao estagiário uma oportunidade de aplicar na prática os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula (Batista E Kool, 2014). Nesse contexto, Gonçalves e Costa (2019) explicam que um requisito fundamental da relação de estágio é a integração do estagiário, tanto em termos de treinamento prático quanto de relacionamento humano, por meio do acompanhamento do tomador dos seus serviços, que viabiliza a transferência do conhecimento técnico-profissional objeto da relação de estágio.

No entanto, em determinadas situações, como aquela em que não há uma supervisão efetiva por parte da instituição concedente ou do tomador dos serviços, o contrato de estágio pode ser descaracterizado, configurando-se, então, uma relação de emprego típica. Isso ocorre quando não são providenciados os meios necessários para o adequado acompanhamento e orientação do estagiário, bem como a proteção da dignidade do estagiário ao longo das atividades práticas. Esse ponto é abordado na pesquisa realizada por Brito (2016) acerca das implicações do assédio moral no processo formativo do estagiário.

Nessa pesquisa, Brito (2016) afirmou que 35% dos estagiários entrevistados relataram estar desempenhando funções durante o estágio que desvirtuavam o próprio contrato de estágio. Entre aqueles que manifestaram essa percepção, destacou-se a observação de que, em muitos casos, as atividades realizadas não guardavam relação com os conteúdos estudados no curso, resultando ainda na ausência de uma função educativa efetiva.

Em suma, a pesquisa evidenciou que a função educativa do estágio é percebida como dependente de diversos fatores, incluindo a relação entre teoria e prática, cultura empresarial, existência de assédio, as políticas das empresas e a presença de supervisão adequada, refletindo assim a complexidade e os desafios envolvidos na efetivação do estágio como uma experiência formativa e educacional.

A presença do assédio no ambiente de estágio é uma manifestação clara da fragilidade das relações interpessoais e da cultura organizacional em muitas instituições. Pode ser resultado de diversas disfunções, que são causadas por fatores como sobrecarga de atividades, falta de supervisão adequada e um ambiente de trabalho caracterizado por relações de poder desequilibradas, conforme é reforçado por Artmann (2022, p. 65) ao afirmar que “as principais origens de danos ao trabalhador de uma organização empresarial são os comportamentos antiéticos e as atitudes dos gerentes assediadores e irresponsáveis, inserindo efeito de toxicidade nas empresas”.

De acordo com a pesquisa realizada por Luca (2017), a dinâmica de poder presente nos ambientes de estágio é um dos fatores principais para a perpetuação do assédio. A autora explica que os estagiários, em posição de subordinação, podem se sentir incapazes de denunciar ou confrontar situações de assédio, temendo retaliações ou prejudicando sua relação com a empresa. Além disso, afirma que a falta de supervisão efetiva por parte da instituição concedente e da universidade pode permitir que práticas abusivas passem despercebidas ou sejam toleradas, alimentando um ciclo de impunidade e perpetuando a cultura do silêncio.

Assim, percebe-se que o desvirtuamento do contrato de estágio em razão do assédio não apenas compromete a formação profissional dos estagiários, mas também reflete a necessidade de uma análise crítica das políticas e práticas de recrutamento e gestão de estágios nas organizações.

Logo, é necessário fortalecer os mecanismos de denúncia e apoio aos estagiários que sofrem assédio, garantindo que suas vozes sejam ouvidas e que medidas corretivas sejam tomadas, sendo para tanto imprescindível a participação ativa da universidade no processo de supervisão e acompanhamento dos estágios é essencial para combater o desvirtuamento do contrato de estágio e prevenir a ocorrência de assédio.

2.3 Assédio e o mundo do trabalho

Diante da discussão sobre estágio e causas de assédio neste período da vida laboral, é necessário que entendamos o que é o assédio. O assédio no trabalho, conceituado como uma manifestação insidiosa de comportamentos indesejados no ambiente profissional (Leiria, 2019), transcende fronteiras legais e teóricas. Desde uma perspectiva multidisciplinar, sua definição abrange uma variedade de práticas prejudiciais que vão desde intimidações psicológicas e humilhações até manifestações explícitas de hostilidade.

De acordo com Hirigoyen (2011, p. 65), se caracteriza como assédio no trabalho

toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2011, p. 65).

Essa complexidade conceitual reflete a dinâmica intrincada das relações laborais contemporâneas, onde o poder, as hierarquias organizacionais e as dinâmicas interpessoais convergem para criar um terreno propício para a emergência do assédio. Ao situar o fenômeno do assédio no contexto histórico brasileiro, emerge uma narrativa complexa e multifacetada que abrange mudanças sociais, avanços legislativos e transformações nas dinâmicas organizacionais.

Ao longo das últimas décadas, o Brasil tem testemunhado uma crescente conscientização sobre o assédio no ambiente de trabalho, paralelamente ao emergente reconhecimento de seus impactos negativos na saúde mental e no desempenho profissional. Nesse sentido, a evolução das leis trabalhistas e o surgimento dos movimentos sociais contribuíram para a criação de um arcabouço

legal mais robusto, delineando responsabilidades e definindo parâmetros para o enfrentamento do assédio (Brasil et al., 2021).

No entanto, desafios persistentes, como subnotificação e estigmatização, destacam a necessidade contínua de aprimoramento nas abordagens de prevenção e combate ao assédio no Brasil. A legislação e políticas de prevenção ganham relevância na compreensão da incidência de assédio no trabalho, pode-se destacar como medidas legislativas contra assédio no trabalho (CGU, 2023):

- Lei nº 9.029/1995: Proíbe práticas discriminatórias na relação de trabalho, incluindo questões de gênero. Assédio moral e sexual são considerados formas de discriminação e podem resultar em penalidades para as empresas.
- Lei nº 10.224/2001: Trata do assédio sexual no ambiente de trabalho como crime, estabelecendo penalidades para as empresas que tolerem ou incentivem tal prática.
- Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): Inclui a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado, nos casos em que o empregador tenha praticado atos que configurem assédio moral.

Estudos, como o de Dias et al. (2023), examinam a eficácia das leis existentes e das políticas organizacionais voltadas para a prevenção e combate ao assédio. A abordagem multidisciplinar para prevenir e abordar o assédio, destacada pelos autores, enfatiza a escassez de legislação específica acerca do assédio, e demonstra a importância de estratégias que vão além do aspecto legal, incluindo a promoção de uma cultura de respeito e a conscientização sobre o impacto negativo do assédio no ambiente de trabalho.

Ravasco (2010) explica que o assédio no âmbito das relações laborais requer uma compreensão profunda das dinâmicas organizacionais, estruturas de poder e culturas corporativas, isso porque as relações assimétricas de poder podem propiciar a perpetuação do assédio, seja por meio da exploração de hierarquias institucionalizadas ou da manipulação de dinâmicas interpessoais.

Nesse sentido, o ambiente laboral, muitas vezes competitivo e estressante, cria um terreno propício para comportamentos inadequados, exigindo uma abordagem holística que não apenas responsabilize os perpetradores, mas também promova uma cultura organizacional saudável e inclusiva (Corrêa et al., 2022). Por

essa razão, é necessária a implementação de políticas preventivas, o estabelecimento de canais de denúncia eficazes e a promoção de uma cultura de respeito tornam-se elementos cruciais na busca por ambientes de trabalho mais justos e equitativos. A incidência de assédio no mundo do trabalho é uma problemática complexa que afeta indivíduos em diversos setores profissionais, transcende fronteiras e apresenta diversas nuances. Estudos contemporâneos têm se dedicado a compreender e analisar essa realidade, evidenciando a persistência de comportamentos assediadores em ambientes laborais. A pesquisa de Sartor (2016) destaca que o assédio no trabalho não se restringe a uma forma única, mas manifesta-se de maneiras variadas, incluindo assédio moral, assédio sexual e, mais recentemente, o fenômeno do assédio virtual.

A correlação entre a incidência de assédio no trabalho e seus efeitos sobre as vítimas é tema central em estudos, como nos estudos desenvolvidos por Ávila (2008) e Nunes et al. (2012) ressaltam o impacto significativo na saúde física e mental das vítimas, destacando a necessidade de intervenções eficazes para minimizar esses efeitos prejudiciais. Além disso, a literatura explica que o assédio no trabalho não apenas afeta o indivíduo diretamente envolvido, mas pode também causar ramificações negativas no ambiente organizacional como um todo, influenciando a produtividade e a cultura corporativa.

O impacto do assédio no trabalho é profundo e afeta diretamente o ambiente de trabalho e a cultura organizacional, pois, a disseminação de comportamentos assediadores cria um ambiente tóxico, minando a confiança e a coesão entre os membros da equipe. Souza e Oliveira (2020) afirma que cultura organizacional, que deveria ser um alicerce para o desenvolvimento profissional e pessoal, pode ser comprometida pela presença de assédio, levando a uma atmosfera de medo e desconfiança, além da ocorrência, muitas vezes, do surgimento de doenças como a Síndrome de Burnout ou depressão. Isso porque as vítimas de assédio frequentemente experimentam níveis elevados de estresse, ansiedade e outros impactos psicológicos adversos, assim, esses fatores combinados com a criação de um ambiente hostil, resultam em uma redução significativa na eficiência e inovação no local de trabalho.

Além disso, é válido salientar que a imagem da empresa perante seus colaboradores e o público externo é profundamente influenciada pelo tratamento de casos de assédio. Segundo Beltrame (2020), organizações que não abordam eficazmente o assédio enfrentam o risco de perder a confiança de seus colaboradores, resultando em uma alta rotatividade e dificuldades na atração de talentos qualificados. Logo, a gestão inadequada de casos de assédio também pode levar a repercussões legais e danos duradouros à imagem institucional, comprometendo a sustentabilidade e longevidade no mercado.

Quanto a abordagem abrangente à questão do assédio no ambiente de trabalho, é importante uma combinação efetiva de estratégias de prevenção e intervenção, além do desenvolvimento de políticas de prevenção à ocorrência de assédio. A intervenção torna-se essencial para proteger as vítimas e responsabilizar os agressores, seja por meio de procedimentos de investigação imparciais e confidenciais, estabelecimento de protocolos claros para lidar com denúncias, e oferta de suporte psicossocial.

Diante da análise abrangente realizada sobre o assédio no ambiente de trabalho, torna-se evidente a necessidade de compreender os diferentes tipos desse fenômeno para uma abordagem mais eficaz e direcionada, pois, ao explorar os diversos aspectos do assédio, desde suas manifestações até seus impactos, é possível agora adentrar no próximo tópico sobre os tipos específicos de assédio.

2.4 Tipos de assédio

O assédio, é uma problemática que transcende os limites físicos e assume diferentes tipicidades, sendo classificado de acordo com suas manifestações e podendo afetar os indivíduos nos âmbitos profissional, pessoal e virtual. Nesta pesquisa, serão abordados os tipos de assédio moral, sexual e ciberassédio.

O assédio moral é caracterizado por condutas abusivas que visam prejudicar a integridade psicológica do indivíduo, como humilhações e constrangimentos no ambiente de trabalho, Nascimento (2021) explica que

O assédio moral é um dos problemas mais graves que o empregado enfrenta em seu ambiente de trabalho e nos últimos anos vem crescendo como um fenômeno social, onde sua importância no meio acadêmico e no meio profissional vem ganhando proporções nunca vistas antes. Salienta-se que a repercussão do assédio moral no mundo jurídico, é um problema que vem crescendo, mesmo em países de primeiro mundo. Acredita-se que o assédio moral se resume a ameaças, situações vexatórias, insultos, gritos e outros tipos de constrangimento. Há as sobrecargas de tarefas, cobranças de metas excessivas, instruções imprecisas e distorcidas para a execução do trabalho, isolamento do funcionário e até mesmo restrições quanto ao uso do banheiro, podem ser consideradas assédio moral (Nascimento, 2021, p. 23).

Percebe-se assim que a compreensão do assédio moral segue para além de apenas ameaças e insultos, abrangendo sobrecargas de trabalho, cobranças excessivas, instruções imprecisas e até mesmo restrições ao uso de instalações básicas como formas de assédio, evidenciando um contexto de complexidade do assédio moral que passa por um processo de aumento como um fenômeno social significativo, tanto no meio acadêmico quanto profissional.

Outro tipo de assédio é o sexual, que é corresponde a qualquer conduta abusiva, seja por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos, capaz de prejudicar a personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica de um indivíduo, colocando em risco o seu emprego ou deteriorando o ambiente de trabalho por meio de uma natureza de conotação sexual inadequada, inconveniente e indesejada (Hirigoyen, 2011).

Quanto as variações de assédio sexual, Oleto (2021) define que o assédio sexual por chantagem ocorre quando um superior hierárquico faz exigências de natureza sexual a um subordinado, ameaçando-o com a perda do emprego ou oferecendo benefícios profissionais em troca. Já o assédio sexual típico envolve propostas sexuais seguidas de retaliação caso a vítima recuse. O assédio sexual por intimidação ocorre quando há incitações sexuais inoportunas que prejudicam o desempenho no trabalho, enquanto o assédio sexual físico envolve contatos não autorizados, como beijos, carícias, massagens, entre outros atos invasivos (Oleto, 2021).

Além disso, o assédio também permeia o cenário virtual, assumindo a forma de ciberassédio ou cyberbullying, uma prática disseminada nos meios digitais. Esse fenômeno abrange desde mensagens ofensivas e ameaçadoras até o vazamento de informações pessoais. O impacto do assédio virtual é significativo, levando a

consequências emocionais e psicológicas, podendo até mesmo desencadear transtornos mentais (Teixeira, 2016).

Os danos causados pelo assédio são extensos e profundos, no âmbito do assédio moral, as vítimas podem experimentar estresse, ansiedade, depressão e queda na autoestima. O assédio sexual, por sua vez, não apenas prejudica a saúde mental, mas também perpetua desigualdades de gênero e cria barreiras para o pleno desenvolvimento profissional das vítimas. No contexto virtual, o ciberassédio pode resultar em isolamento social, medo e até mesmo impactos físicos, especialmente em casos de “stalking” (Benavente, 2022).

Um fenômeno contemporâneo que se relaciona diretamente com o assédio é o crime de stalking, caracterizado pela perseguição obsessiva de uma pessoa. Com a expansão das redes sociais e a facilidade de acesso a informações pessoais, o stalking tornou-se mais frequente, criando uma interseção entre o mundo virtual e o físico. Este comportamento intrusivo não apenas viola a privacidade, mas também representa uma ameaça significativa à segurança e bem-estar das vítimas e é tipificado crime por meio da Lei 14.132/2021 (Lopes et al., 2022).

O enfrentamento do assédio demanda ações coordenadas nos âmbitos jurídico, institucional e social, sendo assim é imperativo fortalecer as leis que protegem as vítimas, promover a conscientização sobre as diferentes formas de assédio e investir em estratégias de prevenção. Além disso, a responsabilidade das plataformas digitais é crucial para coibir o ciberassédio e o *stalking*, estabelecendo mecanismos eficientes de denúncia e punição (Afonso, 2023).

Os estudos sobre assédio no ambiente de trabalho evidenciam a complexidade desse fenômeno, que se manifesta de diferentes formas e entre diversos agentes. O assédio no estágio (Braga, 2021; Silva, 2021), por exemplo, é frequentemente observado entre colegas de trabalho que competem por reconhecimento e posição na empresa. De acordo com a pesquisa realizada por Carvalho e Brum (2022), o assédio é uma prática que reflete patologias organizacionais de uma instituição ou preconceitos pessoais, impactando negativamente a cultura organizacional e as relações interpessoais no local de trabalho.

Na pesquisa realizada por Souza (2021), seja na forma descendente, em que os superiores utilizam sua posição de autoridade para oprimir e humilhar os subordinados, ou na forma ascendente, quando os subordinados buscam vantagens pessoais ou profissionais por meio de comportamentos abusivos, o assédio representa uma séria ameaça à saúde física e mental dos envolvidos. A identificação e conscientização dos diferentes agentes envolvidos no assédio, bem como a implementação de políticas claras e procedimentos de denúncia, são passos fundamentais para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores.

Nesse sentido, a compreensão dos tipos de assédio, suas manifestações e impactos é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. O enfrentamento contra o assédio, em todas as suas formas, exige uma abordagem multifacetada, integrando esforços individuais e coletivos para criar ambientes seguros e livres desse fenômeno nocivo.

2.5 Modalidades de assédio

O assédio no ambiente de trabalho é um fenômeno de amplo espectro apresentando duas maneiras primordiais: vertical ou horizontal. Uma das formas mais comuns é o assédio horizontal, que ocorre entre colegas de trabalho que não estão em uma relação direta de subordinação, conforme explica Almeida (2011):

Assédio horizontal é o que ocorre entre empregados, sem subordinação entre si. Geralmente é fruto de competição, muitas vezes devido a política de incentivo da empresa. Contudo, pode ocorrer também com base em preconceitos do assediador, devido à alguma peculiaridade da vítima como cor da pele, posicionamento político e religioso (Almeida, 2011, p. 24).

Logo, percebe-se que esse tipo de assédio muitas vezes surge como resultado da busca dos funcionários por se destacar e alcançar reconhecimento por meio de práticas desleais e prejudiciais aos colegas. Rodrigues (2017) pontua que se visualiza o assédio horizontal quando dois funcionários competem pela mesma posição ou promoção, ou quando a empresa estimula a rivalidade entre colegas em busca de maior produtividade, ou ainda quando há inveja e hostilidades pessoais entre eles, isso pode caracterizar o assédio horizontal.

A forma horizontal, de colega para colega, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são

destaques na profissão ou cargo ocupado (Hirigoyen, 2002). No entanto, o assédio horizontal não se restringe apenas a casos individuais, podendo também manifestar-se de forma coletiva, quando um grupo de empregados se une para hostilizar ou excluir outro grupo.

Essa forma de assédio, quando incentivada ou tolerada pela própria empresa, pode ser ainda mais prejudicial, resultando em comportamentos agressivos e danosos ao ambiente de trabalho. Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça (2021) destaca que o assédio horizontal não é um fenômeno isolado, mas sim um reflexo das dinâmicas internas e da cultura organizacional de uma empresa.

O assédio vertical, por sua vez, ocorre entre superiores hierárquicos e subordinados, apresenta características distintas, conforme demonstra Silva (2021):

Nesse assédio cometido por alguém que esteja acima de você pode ocorrer por exemplo, seu superior que em público e em voz alta fala que caso você não cumpra sua meta assim como os seus demais colegas você será rebaixado de cargo e prejudicado, pois, você não teria a mesma competência dos demais. Essa situação pode ser constrangedora para o indivíduo pelo fato de ele se sentir inferior e menos capaz e também pelo fato de ele poder ser prejudicado financeiramente por ter sido rebaixado de cargo (Silva, 2021, p. 8).

O assédio vertical descendente é mais comum e ocorre quando os superiores utilizam de sua posição de autoridade para oprimir e humilhar seus subordinados. Esse tipo de assédio pode incluir práticas como depreciação, falsas acusações e insultos, e tende a ter graves consequências para a saúde física e mental das vítimas. O assédio vertical ascendente, por sua vez, é menos frequente e se caracteriza pelo assédio do subordinado contra o superior hierárquico, o que pode ocorrer em situações onde o empregado se aproveita da fragilidade emocional ou vulnerabilidade do superior para obter vantagens pessoais ou profissionais (Almeida, 2011).

Logo, percebe-se que o assédio assume características específicas devido à posição transitória e hierárquica dos estagiários dentro das empresas. Embora o assédio moral não seja comum nesse contexto, é possível que ocorram situações em que estagiários sejam vítimas de abusos por parte de seus colegas ou superiores hierárquicos. É essencial, portanto, analisar e combater essas práticas, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os envolvidos.

Em geral, pode-se identificar dois principais agentes: o agressor e a vítima. No entanto, além desses dois protagonistas, há uma série de sujeitos que podem desempenhar papéis diversos no cenário do assédio (Rodrigues, 2017; Almeida, 2011). Entre os possíveis sujeitos passivos, ou seja, aqueles que são alvos do assédio, estão (Luca, 2017): Colega de Trabalho Empregado, Empregador, Estagiário.

Por outro lado, os sujeitos ativos, ou seja, aqueles que praticam o assédio, podem incluir: o assédio praticado por superiores hierárquicos contra estagiários; praticado pelo próprio colega de trabalho; praticado por um preposto do empregador; praticado por familiares do empregador (em organizações familiares, os membros da família que ocupam cargos de liderança ou têm influência na empresa podem exercer comportamentos abusivos em relação aos funcionários); e por fim, o assédio praticado pelo empregado (Felipe, 2022; Artmann, 2022). As consequências de cada um desses tipos podem ser variadas. Explicaremos elas no próximo tópico.

2.6 Consequências do assédio para o trabalhador

Conforme exposto previamente, o assédio no ambiente de trabalho envolve a presença do uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, outra pessoa, ou um grupo ou comunidade. Essa prática insidiosa, conseqüentemente, pode resultar na ocorrência de danos à integridade física, ou psicológica, deficiências de desenvolvimento, privações e dificuldades de socialização, entre outros desdobramentos que podem ser imediatos ou manifestarem-se ao longo do tempo, de maneira transitória ou permanente (Braga, 2021; Souza; Oliveira, 2020).

No âmbito psicológico, o assédio mina gradualmente a autoestima do indivíduo, corroendo suas convicções acerca de suas competências e habilidades. De acordo com Azevedo (2024), o assédio no ambiente de trabalho pode desencadear uma variedade de sintomas que abrangem desde ansiedade, depressão, estresse crônico até distúrbios do sono, dentre outras condições de saúde mental. Além disso, Rodrigues (2018), explica que a exposição contínua ao abuso por meio de comentários depreciativos e humilhação constante, minam a

confiança do colaborador, desencadeando um ciclo de autorrejeição e incertezas quanto ao seu valor profissional e pessoal.

Em situações extremas, os danos psicológicos infligidos ao trabalhador podem evoluir para problemas psicossomáticos, onde os efeitos antes restritos ao domínio mental se manifestam fisicamente (Costa Júnior, 2020). Esse fenômeno ocorre quando a perturbação psicológica é tão grave que desencadeia doenças crônicas e físicas, agravando consideravelmente o estado de saúde da vítima, logo, as consequências psicológicas provenientes do assédio moral não se restringem ao ambiente de trabalho, uma vez que também podem afetar significativamente o convívio familiar e social do indivíduo, estendendo-se para outras esferas de sua vida (Nascimento, 2021).

Paralelamente, a vivência diária em um ambiente de trabalho permeado pelo assédio transforma-se em uma experiência tóxica, levando a prejuízos no que diz respeito ao bem-estar do trabalhador. O colaborador, submetido a situações constantemente desrespeitosas, vê-se envolto por um clima de tensão que compromete sua capacidade de concentração e desempenho levando a alterações comportamentais, conforme demonstra Sousa et. al (2023, p. 15) em sua pesquisa acerca da intervenção do assédio no desempenho do trabalhador concluem que:

As alterações comportamentais têm um impacto direto no desempenho dos trabalhadores dentro de suas organizações, tornando-o menos produtivo e comprometendo a qualidade do seu trabalho. O assédio cria um ambiente tóxico e hostil, onde o funcionário passa a encarar o trabalho como um fardo sobre suas costas, diminuindo sua motivação e satisfação profissional (Sousa et al. 2023, p. 5).

De acordo com Carvalho e Brum (2020), devido ao medo de retaliação ou de não ser levado a sério ao buscar apoio contra o assédio, o colaborador pode vir a se distanciar dos colegas e superiores, exacerbando o sentimento de desamparo e vulnerabilidade. Assim, o assédio pode induzir a vítima ao isolamento como um mecanismo de defesa, em meio a uma atmosfera permeada por ridicularizações e exclusão, entre outros comportamentos prejudiciais, transformando o ambiente de trabalho em um espaço hostil e insuportável (Nascimento, 2021).

No contexto profissional, o assédio provoca um impacto negativo sobre a trajetória de carreira do colaborador, pois, quando a vítima alcança seu limite e

decide deixar seu emprego, enfrenta o desemprego e consequências socioeconômicas desse processo (Azevedo, 2024). Além disso, Silva et. al (2018) explicam que o profissional assediado, totalmente desacreditado de sua competência profissional após deixar o emprego em decorrência do assédio sofrido enquanto tentava garantir o sustento próprio, tem também sua autoestima afetada e, nessas circunstâncias, pode passar por sérias dificuldades para se reintegrar ao mercado de trabalho, o que agrava ainda mais sua estabilidade financeira, impedindo-o de alcançar seu pleno potencial profissional.

Destarte, as consequências do assédio no trabalho são devastadoras e não se limitam apenas ao indivíduo assediado, mas reverberam por toda a sociedade, afetando não só a saúde mental e física dos trabalhadores, mas também o tecido social e econômico do país. Portanto, é essencial que as empresas adotem políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e inclusivo, visando garantir o bem-estar e a dignidade de todos os seus colaboradores. Esta mesma perspectiva deve se estender para aqueles que estão adentrando o mercado de trabalho: os estagiários.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização Da Pesquisa

A metodologia de pesquisa adotada neste estudo sobre o assédio sofrido por estagiários do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, Campus Agreste, fundamenta-se em uma abordagem qualitativa exploratória. Segundo Gil (2010), a pesquisa exploratória é utilizada para proporcionar uma visão geral sobre o tema investigado, permitindo uma compreensão inicial dos fenômenos em questão.

Para isso, empregamos métodos qualitativos, que, conforme Minayo (2015), buscam entender o significado das interações sociais e as experiências dos indivíduos, permitindo uma análise mais aprofundada das percepções dos estagiários em relação ao assédio, a exemplo de roteiros de entrevista semi estruturados. Essa abordagem qualitativa é essencial para captar a complexidade das relações interpessoais e a cultura organizacional que permeiam o ambiente de estágio.

3.2 O Processo De Coleta De Dados

Para coletar dados, como já comentado, utilizamos do instrumento do roteiro de entrevistas semiestruturado e este processo foi meticulosamente planejado e executado com alunos do curso de Administração da UFPE, Campus Agreste, que estão atualmente realizando estágios ou que concluíram a graduação recentemente e, portanto, realizaram estágios. Inicialmente, os participantes foram contatados por meio de grupos de WhatsApp e pessoalmente, onde foi feita uma apresentação clara da pesquisa, explicando seus objetivos e a relevância do tema.

As entrevistas foram conduzidas entre os meses de julho e agosto de 2024 de forma on-line, utilizando ferramentas de áudio e chamadas de vídeo, com duração média de 14 minutos, o que possibilitou uma maior flexibilidade e acessibilidade para os participantes. Neste contato, os participantes foram informados sobre o procedimento de coleta de dados e foi solicitado o consentimento para gravação e uso das entrevistas, garantindo a confidencialidade e o anonimato das informações coletadas. Durante a entrevista, os participantes foram encorajados a compartilhar

suas experiências desde o processo de recrutamento até a vivência do estágio, incluindo relatos sobre a ocorrência de assédio e seus impactos.

A coleta de dados para a pesquisa apresentou desafios significativos, especialmente em relação à dificuldade de recrutar um número expressivo de participantes, uma vez que, embora a maioria dos estagiários estivesse vinculada à mesma instituição de ensino, o número de entrevistados ficou aquém do esperado, pois muitos desses estagiários apresentavam uma frequência reduzida ao campus devido à menor carga de disciplinas, o que, por sua vez, dificultava não apenas o contato direto e espontâneo, mas também a realização dos convites para participarem das entrevistas.

Diante desse cenário, tornou-se necessário um esforço mais proativo na busca por voluntários, o qual incluiu, entre outras ações, o envio de mensagens por meio de redes sociais, além das tentativas de abordagem presencial sempre que os alunos eram encontrados no campus. Durante o processo de convite, explicava-se que a pesquisa abordava o tema do assédio no ambiente de estágio, o que, muito provavelmente, influenciou negativamente a adesão de alguns potenciais participantes, já que, por um lado, muitos podiam ter assumido que o estudo não se aplicava às suas experiências, por acreditarem que nunca haviam passado por situações de assédio, e, por outro lado, outros podem ter se sentido desconfortáveis em compartilhar experiências pessoais, ou mesmo não se sentiram à vontade para discutir um tema que, para muitos, ainda carrega uma carga emocional e social delicada.

3.3 Sujeitos Da Pesquisa

Os participantes deste estudo foram estudantes e ex-estudantes do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, Campus Agreste. O grupo foi composto por homens e mulheres, refletindo a diversidade de gênero presente na instituição. Durante as entrevistas, os participantes foram questionados sobre sua idade, gênero, período de seus cursos, locais de estágio e estado civil.

Esse perfil diversificado dos participantes contribuiu para uma compreensão mais abrangente das experiências de estágio e das dinâmicas relacionais que

permeiam esses ambientes, além de possibilitar uma análise mais rica sobre a ocorrência de assédio e suas implicações na formação profissional dos estagiários

Primeiramente, observou-se uma prevalência do gênero masculino entre os participantes, como mostra o Quadro 1.

Quadro 1 - Perfil dos estagiários entrevistados

Sujeito	Idade	Sexo	Período	Tipo de organização que estagiou	Estado Civil
Entrevistado 1	23	Masculino	9°	Privada	Solteiro
Entrevistado 2	30	Masculino	9°	Pública	Solteiro
Entrevistado 3	21	Masculino	6°	Privada	Solteiro
Entrevistado 4	28	Masculino	9°	Privada	Casado
Entrevistada 5	26	Feminino	9°	Privada	Solteira
Entrevistada 6	23	Feminino	9°	Pública	Solteira
Entrevistado 7	25	Masculino	Graduado	Pública	Solteiro
Entrevistada 8	25	Feminino	9°	Pública	Solteira
Entrevistada 9	26	Feminino	9	Privada	Solteira
Entrevistado 10	30	Masculino	9°	Pública	Solteiro

Fonte: Elaboração Própria (2024).

O progresso acadêmico dos participantes deste estudo está diretamente relacionado às regras de estágio da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). A maioria dos entrevistados encontra-se no nono período do curso de Administração, o que indica que estão em fase avançada de sua formação acadêmica. Essa situação é coerente com as diretrizes da UFPE, que estipulam que, para a realização do estágio obrigatório, é necessário estar matriculado, no mínimo, no sétimo período do curso. Assim, os estagiários que participam desta pesquisa, com exceção do Entrevistado 7 que se encontra graduado e do Entrevistado 3, que está no sexto período, estão cumprindo a exigência institucional para estágios.

A maioria dos participantes são solteiros, exceto pelo Entrevistado 4 que é casado. Em relação à formação acadêmica, metade dos estagiários entrevistados realizaram o estágio em instituições privadas e metade em instituições públicas.

Essa diversidade em termos de local de realização do estágio é significativa, pois pode proporcionar diferentes perspectivas sobre a experiência de estágio e as condições de trabalho em instituições públicas ou privadas, uma vez que, podem trazer experiências distintas, influenciadas pelo contexto socioeconômico e estrutural

de cada instituição, enriquecendo a compreensão global sobre o assédio no ambiente de estágio.

Compreender os perfis dos estagiários entrevistados é crucial para contextualizar as experiências relatadas e as percepções sobre o assédio, uma vez que, a diversidade de gênero, estágio acadêmico e estado civil oferece uma base sólida para analisar as condições de trabalho e as dinâmicas de assédio enfrentadas por esses estagiários, permitindo uma análise mais completa e representativa das realidades vividas por eles ao longo da formação acadêmica.

3.4 A Análise Dos Dados

Para a análise das respostas coletadas, foi utilizado o método de análise de conteúdo, conforme proposto por Bardin (2011). Esse método permite uma interpretação minuciosa e reflexiva das informações, privilegiando a compreensão qualitativa sobre dados quantitativos. As entrevistas foram transcritas na íntegra e, em seguida, submetidas a um processo de codificação, no qual trechos relevantes foram identificados e agrupados. A partir dessa codificação, foram criadas categorias analíticas que emergiram diretamente do conteúdo das respostas, possibilitando um exame aprofundado do objeto de estudo em seu contexto histórico e estrutural.

A partir dos dados coletados nas entrevistas, foram criadas categorias que organizaram e facilitaram a análise das informações. As categorias definidas para esta pesquisa foram: (1) Conhecimento dos entrevistados sobre assédio; (2) Percepções sobre a vivência do assédio; (3) Avaliação da disposição e confiança dos estagiários em relatar assédio; (4) Impacto do assédio na saúde física e emocional dos estagiários; (5) Sensações e sentimentos em relação ao trabalho após o assédio e (6) Percepções dos estagiários sobre as causas do assédio no ambiente de trabalho.

Essas categorias foram fundamentais para estruturar a análise e facilitar a discussão dos resultados. A pesquisa não apenas elucidou as condições de estágio, mas também proporcionou uma visão abrangente sobre como o assédio se manifesta e afeta os estagiários, além de discutir as estratégias que eles utilizam para enfrentar essas situações. O método, portanto, possibilitou uma análise rica e

contextualizada das vivências dos participantes, refletindo a complexidade do fenômeno investigado.

Além disso, foram exploradas as relações entre os diferentes aspectos do assédio no ambiente de estágio e suas possíveis consequências para os estudantes de Administração. Por fim, foram apresentadas recomendações e sugestões para enfrentar o assédio moral no ambiente de estágio, com base nos resultados da pesquisa e na revisão da literatura pertinente. Essas recomendações foram realizadas no intuito de contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e inclusivo, onde os estagiários possam desenvolver seu potencial sem serem vítimas de assédio no ambiente de trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico, faremos uma análise aprofundada das entrevistas realizadas com estagiários do curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), focando no assédio sofrido durante suas atividades profissionais. Utilizando a metodologia de análise de conteúdo, examinou-se diversos aspectos cruciais para esta pesquisa: primeiro, foi traçado o perfil dos estagiários entrevistados para entender melhor a dinâmica e o contexto em que ocorrem os estágios; em seguida, exploraremos detalhadamente as condições de trabalho enfrentadas por esses estagiários, destacando como essas condições podem contribuir para situações de assédio.

4.1 Conhecimento dos entrevistados sobre assédio

Buscando compreender o conhecimento dos entrevistados sobre o assédio e as experiências vividas por aqueles que relataram terem sido vítimas dessa prática durante seus estágios, realizou-se o questionamento sobre o nível de consciência dos participantes sobre o assédio, em um primeiro momento, e em seguida, verificou-se se os participantes se consideravam vítimas de assédio. O levantamento apontou que nove dos dez entrevistados tinham consciência do que é assédio, sendo que nove deles afirmaram ter sofrido assédio em seus locais de estágio.

A compreensão dos entrevistados sobre o conceito de assédio foi ampla e bem articulada. O Entrevistado 1 definiu o assédio como uma situação que pode ocorrer entre duas ou mais pessoas, podendo ser um evento isolado ou repetido, e manifestar-se de forma brusca ou sutil. Ele destacou que o elemento central do assédio é o desconforto causado à vítima, mencionando exemplos como o assédio sexual, moral e virtual.

A definição apresentada pelo Entrevistado 1 está alinhada com as abordagens teóricas sobre os tipos de assédio discutidos por Hirigoyen (2011), que enfatiza como comportamentos abusivos, tanto sutis quanto explícitos, podem violar a dignidade e integridade das vítimas, seja por meio do assédio moral, sexual ou digital. Esse último, também abordado por Teixeira (2016), refere-se ao ciberassédio, que explora o uso de tecnologias digitais para perpetrar abusos, um fenômeno em crescimento à medida que as interações no ambiente de trabalho e educacional se

expandem para o espaço virtual. Assim, a percepção do entrevistado reflete uma compreensão abrangente e atualizada do assédio, como discutido pela literatura.

O Entrevistado 2 relatou que, ao se preparar para a entrevista, aprofundou seu entendimento sobre o tema e passou a identificar como assédio comportamentos que anteriormente não percebia dessa forma. Isso aponta para uma lacuna inicial de conhecimento, que foi preenchida pela pesquisa e pela reflexão provocada pela entrevista, sugerindo que discussões abertas e informativas sobre o tema são essenciais para o reconhecimento de situações abusivas. Essa revelação é especialmente importante em ambientes de formação, onde os jovens profissionais podem não ter a experiência necessária para identificar e reagir a comportamentos inadequados.

Além disso, é possível afirmar que a reflexão provocada pelas entrevistas demonstra que o estudo oferece uma oportunidade de aprendizado e reconhecimento de comportamentos abusivos que muitas vezes passam despercebidos. Isso também foi evidenciado através do relato do Entrevistado 10 que declarou:

Quando eu recebi o teu convite para falar sobre esse tema, assédio, o meu conhecimento sobre assédio era muito pouco... Aí eu fui dar uma pesquisada para ir mais a fundo. E acabei de ver que coisas que eu achava que eram, "normais" de uma empresa, de se acontecer em uma empresa, eram configuradas como assédio. Aí isso me instigou e me motivou mais ainda a te ajudar na tua pesquisa (Entrevistado 10).

Dessa forma, a pesquisa se torna um importante instrumento para compreender o fenômeno do assédio no contexto organizacional, especialmente para jovens profissionais em formação, que podem não ter a experiência necessária para identificar essas situações. Junto a isto, percebemos a importância de discutir essa temática dentro do Curso de Administração, promovendo conhecimento e desenvolvimento de senso crítico sobre o tema entre os alunos da Graduação, que partem para experiência de estágio sem conhecimento prévio sobre a ocorrência do assédio e seus possíveis impactos.

O Entrevistado 3 descreveu o assédio como qualquer ação que ultrapasse a barreira do respeito, seja de natureza moral ou física. Ele destacou que:

Para mim, eu considero assédio todo aquele que fere a barreira do respeito, sabe? Seja assédio moral ou físico. Eu acho que assédio é quando

transgride barreiras, e acaba ferindo o próximo, prejudicando a pessoa de uma forma negativa (Entrevistado 3).

Caracterizando o assédio pela transgressão de limites e pelo impacto negativo na vítima, essa visão reforça a ideia de que o assédio é uma violação dos direitos básicos de respeito e dignidade, independente da forma como se manifesta, conforme apontaram Aires e Santos (2023).

4.2 Percepções sobre a vivência do assédio.

De acordo com Felipe (2022), no contexto do assédio, os estagiários são frequentemente vistos como alvos vulneráveis no mercado de trabalho atual, pois, muitas vezes enfrentam uma realidade dura e desafiadora, sendo submetidos a pressões constantes, sobrecarga de trabalho e, em alguns casos, condições que violam as normas jurídicas, refletindo fraudes cometidas por empregadores. Esse pensamento é reforçado pelas experiências relatadas pelos entrevistados que sofreram assédio de diversas e indicam diferentes tipos de violação.

O Entrevistado 1 mencionou que era constantemente solicitado a resolver questões de trabalho fora do horário estabelecido, o que constitui, para o estagiário entrevistado, uma forma de assédio moral ao desrespeitar os limites pessoais e profissionais.

Eu acho que o que foi mais evidente, pelo menos no meu período, foi a mensagem e trabalhos fora do horário de trabalho. Não sei se ficou claro, não sei se caracteriza, mas, por exemplo, meu horário é até as 15 horas. Só que onde eu trabalho, roda os três turnos. Então, de madrugada, de tarde, fora do horário, à noite, toda hora eu estava resolvendo coisas do trabalho, mesmo estando fora do trabalho (Entrevistado 1).

Bueno et al. (2020) abordam a questão do recebimento de mensagens fora do horário de trabalho em sua pesquisa, onde apontam que a introdução de ferramentas como o Whatsapp na rotina de trabalho dificulta o desligamento do funcionário ao final do período de expediente. De acordo com Carneiro e Cardoso (2023), o uso dessas plataformas transforma a comunicação profissional em um instrumento de vigilância contínua, eliminando as barreiras entre vida pessoal e profissional e levando ao desgaste emocional dos trabalhadores.

Nesse contexto, Gonçalves et al. (2022) destacam que a cultura da hiperconectividade no ambiente corporativo não apenas reforça a pressão por

produtividade, mas também cria uma expectativa irreal de disponibilidade constante. Fernandes (2019) adicionam que essa prática pode desencadear sintomas de estresse, ansiedade e burnout, impactando significativamente a saúde mental dos profissionais. A permanência dessas práticas é interpretada como um desrespeito aos limites estabelecidos pelos direitos trabalhistas, violando o direito ao descanso e à desconexão do trabalhador. Assim, a utilização de meios digitais para cobranças fora do horário de trabalho configura-se como uma forma de assédio moral, comprometendo a integridade física e mental dos colaboradores.

Já o Entrevistado 2 relatou uma situação de exclusão e falta de comunicação, onde não era informado sobre reuniões e atividades importantes, o que o fazia parecer irresponsável e prejudicava seu desenvolvimento no estágio.

No meu estágio, várias vezes tinha reuniões e eu ficava sem saber dessas reuniões. O grupo do whatsapp da empresa era nulo, então dependia da informação de terceiros. Tinha uma bolsista lá, que ela era responsável. Então, ela não passava essa informação para mim, tanto para mim quanto para outro estagiário. Ela não passava informações sobre reuniões, sobre horários, sobre datas. Então chegava o dia, e ela só avisava praticamente no dia. Aí eu acabava não podendo comparecer, e acabava ficando feio para mim, lá no ambiente de trabalho, porque ficava como se eu não fosse responsável, como se eu estivesse faltando nessas reuniões, por querer. Mas não era. Informação mesmo, por não saber que existiam essas reuniões de interesse. Além disso, me sentia desvalorizado e sem utilidade, porque não me incluíam nem costumavam me passar responsabilidades que eu pudesse desenvolver habilidades. Sentia como se não tivesse voz (Entrevistado 2).

No estudo de Almeida (2011), o autor discute como a prática de sonegar informações e agir como se o estagiário não estivesse presente no ambiente de trabalho constitui uma forma de assédio moral. Essas ações, ao privarem o indivíduo de informações essenciais para a execução de suas tarefas e ao ignorarem sua presença, criam um ambiente hostil e desrespeitoso. Esse comportamento prejudica a capacidade do estagiário de se integrar e desempenhar suas funções adequadamente, caracterizando uma forma de violência psicológica e exclusão social.

O Entrevistado 3 relatou ter sido alvo de omissão de informações e também de ofensas verbais, o que afetou negativamente sua experiência e percepção do ambiente de trabalho:

Sim, eu acho que eu já fui vítima, de duas formas diferentes. O primeiro foi o assédio moral. Eu acredito que já me faltaram muito com respeito (os colaboradores responsáveis pelos estagiários), questão de palavras, porque

ingressei muito novo, até eu tinha 19 anos na época. Mas foram palavras que feriram, e eu lembro até hoje, Houve ofensas e gritos. Além disso, também aconteceu a omissão de informações. Algumas pessoas, elas omitiam as informações e prejudicava o meu trabalho, no estágio. Aí, a culpa viria para mim, porque eu esqueci alguma coisa, ou eu não vi alguma coisa (Entrevistado 3).

Nesse contexto, a omissão de informações e os gritos relatados pelo Entrevistado 3 evidenciam uma forma de assédio moral vertical, em que a hierarquia é utilizada para diminuir a autoestima e a confiança do estagiário. Silva (2019) explica que a utilização de gritos e ofensas em público, ao invés de uma abordagem construtiva, é uma tática comum de assédio moral que tem como objetivo humilhar e desestabilizar emocionalmente o trabalhador, especialmente em ambientes altamente competitivos.

A Entrevistada 8 também relatou uma forma de assédio moral, destacando como a sua posição de voluntária em comparação a estagiários remunerados a tornava alvo de desprezo e desrespeito no ambiente de trabalho por parte dos colegas remunerados e que ocupavam a mesma posição: "Eu explicava e o pessoal que recebia não levava a sério. [...] Sentiram-se na obrigação de ignorar tudo que eu dizia" (Entrevistada 8).

A desconsideração pela experiência e pelo conhecimento da entrevistada é um exemplo claro de como a hierarquia, mesmo em contextos horizontais, pode ser utilizada para desvalorizar e isolar estagiários. De acordo com Aires et al. (2016) essa forma de assédio moral horizontal, caracterizada pela exclusão e pela falta de reconhecimento das contribuições da vítima, mina a autoconfiança e agrava a percepção de inutilidade dentro do grupo.

Já o Entrevistado 10 descreveu uma forma de assédio baseada em perseguição política:

As partes de assédio que mais dá para ficar em ênfase assim foi essa da questão política. Eu tenho um posicionamento político diferente do da empresa e por conta disso existe uma pequena perseguição. Tudo que vão citar me apontam os dedos e dizem que é culpa das minhas escolhas. A outra é gritos, gritos e ofensas. São muitas, muitas, muitas, muitas. Dou algum leve deslize, levo reclamações na frente de outras pessoas, o que não é legal. O que deveria ser chamado para uma conversa em particular vira um escândalo. (Entrevistado 10).

A utilização de posicionamentos pessoais como pretexto para agressões verbais, ofensas públicas e gritos é uma forma de assédio moral claramente reconhecida. Conforme Souza e Oliveira (2020), a perseguição por diferenças

políticas ou ideológicas, quando perpetuada no ambiente de trabalho, constitui uma das formas mais destrutivas de assédio, pois afeta diretamente a dignidade e a identidade da vítima, criando um ambiente insustentável e hostil.

Ainda em termos de assédio, mesmo que velado, a Entrevistada 9 apontou sofrer abusos sutis, mas que representaram grande desconforto no seu processo de estágio:

Já tive que fazer tarefas em prazos mínimos, além de ser cobrada para fazer, e também já tive metas inalcançáveis também, que claramente não era possível fazer ao mesmo tempo, mas que me foi atribuída e me foi cobrada também. E já tive que fazer outras tarefas além do que o meu trabalho, do que fui contratada para fazer. E tive que, já sofri também outro tipo de assédio, assédio sexual em relação a cantadas, a toques, a piadas maliciosas, não por parte de superiores, mas de colegas de trabalho (Entrevistada 9).

O relato da entrevistada 9 revela uma experiência de assédio velado, onde as exigências impostas, como prazos mínimos e metas inalcançáveis, ultrapassam os limites das atribuições de estágio. Esse tipo de assédio, caracterizado pela sobrecarga de tarefas e cobranças injustificadas, é muitas vezes disfarçado como parte das exigências normais do trabalho, dificultando a percepção imediata do abuso.

Como apontam Hirigoyen (2001) e Farias (2017), o assédio velado pode se manifestar de forma sutil, através de pressões que vão além das responsabilidades formais, e são frequentemente justificadas pelo ambiente competitivo ou pela falta de suporte institucional. Ainda em seu relato sobre assédio sofrido, a Entrevistada 9 adentrou também a questão de assédio sexual sofrido por colegas também estagiários.

Nesse caso, cantadas, toques inapropriados e piadas maliciosas vindas de colegas de trabalho evidenciam a vulnerabilidade dos estagiários em um ambiente profissional que deveria garantir sua segurança. Nascimento (2021) destaca que o assédio sexual, especialmente quando ocorre entre colegas, compromete não apenas a dignidade da vítima, mas também seu bem-estar psicológico, criando um ambiente de trabalho hostil que agrava a situação de vulnerabilidade e desproteção dos estagiários.

Relatos semelhantes em relação ao assédio sexual foram observados nos apontamentos de outras participantes do gênero feminino. A Entrevistada 5, destacou ter enfrentado esse tipo de assédio em dois estágios diferentes

Em relação a assédio sexual, aconteceu nos dois estágios, mas eu acredito que o primeiro foi pior, porque era, tinha uma equipe masculina muito grande e aí sempre tinha piadinhas ou comentários ou quando eu passava ou quando eu tava por perto e teve uma vez até que tipo, eu recebi mensagem fora do horário de trabalho, tipo, já era bem mais de 10 horas da noite de um deles chamando pra sair. Aí, na segunda aconteceu uma vez foi um comentário mais voltado para o meu corpo, mas aí eu percebi que na segunda eles já tinham mais uma cultura de pelo menos tentar evitar. Às vezes acontece de às vezes eu percebi uma brincadeira ou outra, mas eu não vejo com tanta maldade quanto acontecia no primeiro estágio. (Entrevistada 5).

O relato da Entrevistada 5 ressalta a gravidade do assédio sexual em ambos os estágios vivenciados, com um foco especial no primeiro, onde uma equipe predominantemente masculina permitiu um ambiente de abuso constante, incluindo piadas e comentários inapropriados.

O episódio de uma mensagem enviada fora do horário de trabalho, com conotação sexual, ilustra como o assédio ultrapassou os limites físicos do ambiente de trabalho, invadindo o espaço pessoal da estagiária. Silva (2020) aponta que o uso de mensagens ou interações fora do local de trabalho configura uma forma de abuso, tornando ainda mais complexa a defesa da vítima e ampliando o impacto psicológico desse tipo de assédio.

A vulnerabilidade feminina em ambientes dominados por homens, somada à falta de uma cultura organizacional que proteja essas mulheres, resulta em situações como essa, onde a linha entre o comportamento aceitável e o assédio se dissolve de forma perigosa. A experiência vivida no segundo estágio também envolveu assédio, embora em menor frequência e com mais tentativas de contenção por parte da organização. Essa questão nos leva a seguinte reflexão: o que estão, de fato, fazendo as organizações da atualidade no combate ao assédio?

Ainda assim, o simples fato de ocorrerem “brincadeiras” de cunho sexual demonstra que as tentativas de criar um ambiente mais respeitoso não foram inteiramente eficazes. Segundo Hirigoyen (2011), a cultura organizacional exerce um papel fundamental na perpetuação ou combate ao assédio sexual, e mesmo pequenos comentários ou brincadeiras com conotação sexual podem ser considerados assédio se gerarem desconforto ou intimidação na vítima.

A Entrevistada 8 também relatou assédio sexual, destacando a ocorrência de cantadas, piadas e mensagens inapropriadas:

Já no assédio sexual comum, cantadas, piadas, mensagens escritas e também sofri muito assédio moral. Depois que eu vi um pouquinho sobre, eu fui vendo o tanto que eu sofri de assédio moral e na minha mente só tinha sido uma coisa específica (Entrevistada 8).

Esse relato destaca a forma como as vítimas, inicialmente, podem não reconhecer o comportamento abusivo, considerando-o "normal" ou parte do ambiente de trabalho. Após uma maior compreensão sobre o tema, a entrevistada reconheceu ter sofrido múltiplas formas de assédio, incluindo o moral e sexual. Segundo Ferri (2020), esse fenômeno de normalização do assédio no ambiente de trabalho contribui para que muitas vítimas demorem a buscar ajuda ou sequer reconheçam a necessidade de fazê-lo.

Os relatos dos entrevistados revelam uma constante: o ambiente de trabalho dos estagiários ainda carece de medidas eficazes de prevenção e combate ao assédio sexual. É fundamental que as empresas e instituições acadêmicas estejam cientes da responsabilidade de proteger seus estagiários e implementar políticas claras para a denúncia e enfrentamento desse tipo de comportamento.

4.3 Avaliação da disposição e confiança dos estagiários em relatar assédio

Neste tópico, busca-se explorar as possibilidades e a disposição dos estagiários em relatar situações de assédio dentro do ambiente de estágio. As perguntas direcionadas aos entrevistados visaram identificar os fatores que influenciam suas decisões de denunciar ou não comportamentos abusivos, bem como a confiança que depositam nos sistemas institucionais disponíveis para tratar essas queixas. A análise dos relatos evidencia barreiras significativas, tais como o medo de represálias, a ausência de canais de denúncia eficazes, e a falta de confiança nos superiores, que dificultam a busca por justiça e a responsabilização dos agressores.

O Entrevistado 1 revelou que sua principal preocupação durante o estágio era assegurar uma futura contratação. A ansiedade em relação à permanência na empresa levou-o a evitar reportar qualquer situação desconfortável, pois temia que isso pudesse prejudicar suas chances de ser efetivado. Nesse sentido, Brito (2016)

reforça que a combinação da expectativa de efetivação e o receio de represálias é uma barreira importante que impede os estagiários de denunciarem assédio, especialmente em ambientes onde há poucas garantias de estabilidade.

É válido questionar, entretanto, o que leva um estagiário a desejar ser efetivado em uma organização onde existe a prática de assédio? A busca pela efetivação a qualquer custo, mesmo em ambientes abusivos, levanta a reflexão sobre a precariedade das oportunidades no mercado de trabalho e como isso impacta as decisões dos jovens profissionais.

O Entrevistado 2 enfrentou uma situação em que a ausência de políticas claras e a constante ausência do superior imediato contribuíram para um ambiente de trabalho pouco acolhedor. A única oportunidade de comunicação com o superior ocorreu em uma reunião isolada, na qual o estagiário não se sentiu à vontade para expressar suas verdadeiras preocupações devido à falta de privacidade e à proximidade dos colegas.

Esse relato destaca como a ausência de um sistema de apoio eficaz e a falta de um ambiente seguro para discussões confidenciais podem inibir a disposição dos estagiários em relatar situações de assédio. A falta de canais de comunicação eficazes e um ambiente de trabalho onde os funcionários sentem que não podem falar abertamente contribuem para a manutenção de comportamentos abusivos. Como destacado por Silva et al. (2020), ambientes sem apoio formal e sem mecanismos claros de comunicação tendem a promover a manutenção do assédio moral.

O Entrevistado 3 também demonstrou relutância em relatar diretamente os problemas enfrentados, preferindo buscar conselhos de colegas e pessoas próximas fora do ambiente de trabalho. A ausência de canais formais e a falta de confiança nas autoridades competentes fizeram com que procurasse apoio informal. Ao ser questionado sobre ter se sentido confortável para relatar a situação de assédio às autoridades competentes da empresa/instituição onde realiza o estágio, responde que:

Não, nunca comentei com ninguém exceto alguns colegas de trabalho. Não tinha pra quem recorrer lá. Mas foi um período que eu corri muito atrás de conselhos de pessoas mais próximas. Eu não falava diretamente sobre o que tinha acontecido. Mas eu pedia muito conselho pra saber lidar com situações desse tipo (Entrevistado 3).

Este comportamento ressalta a importância de ter um sistema formal de denúncia que seja percebido como seguro e confiável. Somente um dos entrevistados relatou a presença de espaço e protocolos para manejo de situações envolvendo desvio de conduta na empresa, mesmo que não tenha realizado uso:

A empresa apresentou logo no início do estágio as políticas contra assédio. Tem todo um protocolo, é possível fazer denúncias via e-mail, presencialmente, por QR code, anonimamente. Há várias abordagens e procedimentos em caso de desvios de conduta (Entrevistado 1).

Alguns relatos, no entanto, indicaram a presença de protocolos de denúncia nas empresas, o Entrevistado 1 afirmou: " Tem todo um protocolo, é possível fazer denúncias via e-mail, presencialmente, por QR code, anonimamente." Ainda assim, mesmo com a existência de canais formais de denúncia, o entrevistado não utilizou tais ferramentas, o que reforça que a simples existência de protocolos não é suficiente se o estagiário não sente confiança ou segurança no processo. Conforme Ferri (2020), a efetividade de um sistema de denúncia depende não apenas da sua existência, mas da sua aplicabilidade e da percepção dos estagiários de que a empresa dará o suporte necessário.

Outros entrevistados relataram experiências variadas em relação à denúncia de assédio, a Entrevistada 5, por exemplo, decidiu relatar um caso de assédio sexual para sua supervisora, mas foi desencorajado pela resposta recebida:

Eu conversei com a minha supervisora sobre o assédio sexual e o que ela disse foi que essas coisas aconteciam mesmo, que era comum porque a gente trabalhava com uma equipe que tinha muito homem (Entrevistada 5).

Essa resposta demonstra uma naturalização do assédio e revela um ambiente onde o comportamento abusivo é tolerado. Brito (2017) argumenta que essa falta de apoio institucional, ao banalizar o assédio, impede que as vítimas sintam confiança em denunciar, perpetuando a cultura do silêncio.

A Entrevistada 6, por outro lado, relatou que, ao denunciar o assédio, houve uma resposta da empresa: "Eu falei com o nosso superior [...] ele fez alguma coisa lá, [...] a pessoa foi afastada por um tempo." Contudo, o retorno do agressor após um período de afastamento sugere uma resposta limitada, o que não garante a total segurança da vítima. Aires et al. (2023) destaca que a eficácia das medidas adotadas contra o assédio depende de uma intervenção contínua e não de respostas pontuais e temporárias.

No caso do Entrevistado 7, a situação foi discutida com um superior, que interveio diretamente: "Falamos com um superior [...] e ela até falou com as pessoas que faziam isso para parar." Esse exemplo indica que, em alguns casos, as autoridades podem ser proativas ao lidar com denúncias de assédio, mas ainda assim, a eficácia da intervenção dependerá da continuidade do monitoramento do ambiente.

O Entrevistado 10 destacou a dificuldade em denunciar comportamentos abusivos quando o agressor é o próprio chefe: "Eu nunca tive conforto de procurar ajuda [...] quando a pessoa que a gente tem que reportar é quem está praticando as ações, fica bastante difícil." Nesses casos de assédio vertical, a vítima se sente especialmente vulnerável, pois não há uma autoridade acima do agressor a quem recorrer. Esse cenário reforça a necessidade de criar sistemas de denúncia independentes e confiáveis, como sugerido por Oliveira (2020), para que a vítima se sinta protegida mesmo nos casos em que o assédio é praticado por superiores hierárquicos.

Logo, os relatos indicam que a falta de confiança nas autoridades competentes e a ausência de sistemas de apoio eficazes são barreiras significativas para a denúncia de comportamentos abusivos. A ausência de políticas claras e de canais de comunicação eficazes contribui para um ambiente de trabalho onde o assédio pode se perpetuar sem a devida intervenção, portanto, é crucial que instituições e empresas implementem e promovam políticas de denúncia acessíveis e confiáveis, garantindo um ambiente seguro para que os estagiários possam relatar comportamentos inadequados sem receios.

4.4 Impacto do assédio na saúde física e emocional dos estagiários

A análise dos relatos evidencia que o impacto do assédio moral nos estagiários se manifesta predominantemente na saúde emocional, embora alguns tenham relatado consequências físicas. As perguntas direcionadas aos entrevistados buscaram entender como as práticas abusivas afetaram seu bem-estar, suas motivações e, em alguns casos, se houve necessidade de buscar apoio terapêutico ou medicamentoso.

O Entrevistado 1 mencionou como a sobrecarga de trabalho e a impossibilidade de se desconectar das responsabilidades após o expediente afetaram seu bem-estar emocional. Receber mensagens sobre problemas fora do horário de trabalho e carregar essas preocupações para casa causou estresse contínuo e ansiedade, evidenciando a dificuldade de manter um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. O constante estado de alerta descrito por ele prejudica o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, afetando a capacidade de descanso e recuperação, algo que Farias (2017) destaca como um dos fatores-chave no desenvolvimento de estresse crônico em ambientes de trabalho abusivos.

Esse fenômeno é observado também no relato do Entrevistado 2 ao afirmar que houve uma perda significativa de motivação e entusiasmo devido ao ambiente de trabalho hostil. É importante notar que, embora a falta de motivação possa ser causada por um clima organizacional desfavorável, no caso dele, o relato aponta diretamente para práticas de assédio, como a exclusão e a omissão de informações essenciais, que o fizeram sentir-se desvalorizado e sem propósito no estágio. Segundo Silva et al. (2020), o ambiente de trabalho tóxico, onde não há comunicação clara ou suporte adequado, pode minar a motivação e gerar impactos psicológicos profundos, como ansiedade e estresse, refletindo a deterioração da experiência profissional.

Além disso, o Entrevistado 3 destacou como impacto do assédio sofrido no estágio à sua saúde mental o desenvolvimento de efeitos como o medo constante de erros e a preocupação com omissões de informações. Esse medo e insegurança resultantes do assédio são indicativos de como tais práticas podem intensificar o estresse e a ansiedade, afetando profundamente o bem-estar psicológico do estagiário.

Relatos mais graves destacaram o desenvolvimento de transtornos emocionais mais profundos, como é o caso da Entrevistada 5, que sofreu crises de ansiedade e depressão devido ao assédio moral no estágio: "Eu tive depressão, aí eu tinha crise de ansiedade [...] percebi que era principalmente em relação ao trabalho, em relação ao horário de levantar de manhã, eu ficava mais ansiosa, aí eu tinha algumas crises de choro, eu não queria ir." O impacto na rotina e a

deterioração do bem-estar psicológico são evidentes, e a necessidade de buscar tratamento terapêutico e medicamentoso revela a gravidade do quadro.

A Entrevistada 5 informou também que começou a tomar medicação e realizou acompanhamento psicológico e psiquiátrico, o que ressalta como o ambiente de trabalho pode ser um fator desencadeante de transtornos mentais graves, como apontado por Farias (2017), que destaca o assédio moral como um fator que contribui significativamente para o desenvolvimento de doenças mentais.

A Entrevistada 6 destacou que, após o assédio, passou a tomar calmantes: "Eu passei a tomar calmante. Não o calmante prescrito, assim, de ansiedade normal. Mas um calmante fitoterápico para eu conseguir tranquilizar um pouco mais a mente." Ele também mencionou que o assédio afetou sua autoestima e segurança em relação à forma de se vestir e se comportar no ambiente de trabalho, o que indica o impacto profundo e abrangente do assédio na autopercepção e confiança da vítima. Além disso, a empresa ofereceu assistência psicológica e psiquiátrica, o que representou um apoio importante, conforme recomendado por Nunes et al. (2012), que defende a implementação de suporte terapêutico nas organizações como uma forma de mitigar os danos causados pelo assédio.

A Entrevistada 8 também relatou como o assédio afetou sua confiança e causou crises de ansiedade: "Eu fiquei muito insegura. Eu tive muitas crises de ansiedade. E eu perdi o gosto que eu tinha por estar lá." A perda do entusiasmo e o desconforto em frequentar o local de trabalho revelam um impacto profundo no bem-estar psicológico, levando a uma completa desmotivação em continuar no estágio. O relato reflete a necessidade de ambientes de trabalho mais acolhedores e seguros, pois, segundo Silva et al. (2020), o desgaste emocional causado pelo assédio pode levar à total desconexão com o trabalho e, em casos extremos, ao abandono de atividades essenciais à formação do indivíduo.

A Entrevistada 9 relatou que o assédio no estágio também reativou gatilhos emocionais de eventos passados, intensificando seu sofrimento emocional: "Acabou causando alguns gatilhos de outras coisas que eu já tinha passado, e criando novos." Esse tipo de impacto evidencia o caráter cumulativo do trauma psicológico causado pelo assédio, que pode intensificar sofrimentos preexistentes e agravar o estado emocional da vítima. O entrevistado optou por iniciar acompanhamento

psicológico, sem a necessidade de medicação, o que reforça a importância de buscar suporte emocional diante de situações de assédio moral.

O Entrevistado 10 também destacou como o assédio afetou sua autopercepção, levando-o a duvidar de suas próprias capacidades: "Afetou sim emocionalmente, porque eu passei a me ver com uma certa incompetência." Embora não tenha precisado recorrer à medicação, a experiência de constante crítica e desvalorização no ambiente de trabalho gerou uma autocrítica destrutiva, que corroeu sua confiança profissional. Esse tipo de impacto é um reflexo comum do assédio moral, conforme destacado por Oliveira e Ferreira (2024), que afirma que a exposição contínua a críticas desproporcionais e ofensivas pode levar a uma deterioração profunda da autoimagem e da autoestima da vítima.

Esses relatos sublinham a importância de um ambiente de trabalho que ofereça suporte emocional e segurança para minimizar os efeitos adversos do assédio e promover a saúde mental dos estagiários. Embora alguns poucos participantes tenham optado por buscar suporte psicológico e medicamentoso, frente aos relatos a maioria dos entrevistados sofreram em silêncio, sem acesso a um suporte emocional eficaz.

4.5 Sensações e sentimentos em relação ao trabalho após o assédio

Após enfrentar situações de assédio moral, as sensações e sentimentos dos estagiários em relação ao trabalho variaram consideravelmente, refletindo diferentes impactos na percepção de sua experiência profissional. O Entrevistado 1 descreveu um sentimento misto, onde o assédio, apesar de desafiador, acabou contribuindo positivamente para seu desenvolvimento. Ele percebeu que as pressões enfrentadas ajudaram a aprimorar suas habilidades sob pressão, destacando um sentimento de resiliência e crescimento pessoal:

Então, passou um pouquinho do ponto, mas foi aquilo que, na minha percepção, mais me ajudou do que atrapalhou. Desenvolvi habilidades sob pressão (Entrevistado 1).

Essa visão é corroborada por Ravasco (2010), que encontrou em seu estudo que, para alguns estagiários, a experiência de trabalhar sob constante pressão e alta carga de tarefas era vista como um meio de adaptação e aprimoramento profissional, ao invés de um fator prejudicial.

Em contrapartida, o Entrevistado 2 expressou preocupações sobre a possibilidade de futuros estágios ou empregos serem semelhantes ao seu estágio atual, o que o deixou desmotivado e com a sensação de que não estava aplicando os conhecimentos adquiridos na universidade. A falta de absorção de aprendizado e a motivação diminuída refletem um impacto negativo significativo do assédio na percepção do trabalho, indicando que a experiência profissional não foi produtiva nem gratificante.

Esse sentimento de desilusão é observado por Oliveira (2023) como um indicativo de como um ambiente de trabalho adverso pode afetar a confiança e a visão futura do estagiário em relação ao desenvolvimento profissional e até mesmo sobre a conclusão do curso de graduação na área estimada.

O Entrevistado 3 relatou uma transição de entusiasmo para frustração e descontentamento ao longo de seu estágio. Inicialmente, ele estava animado com a oportunidade e com a perspectiva de aprender, mas a ocorrência de erros e o subsequente assédio afetaram negativamente sua experiência. Em sua fala, diz:

Eu fiquei muito feliz quando consegui o estágio e logo, saí logo do emprego que eu estava e fui pra lá. Nos primeiros meses foi tranquilo, fui aprendendo, mas aí começou a haver erros e com esses erros foram acontecendo os assédios. Hoje em dia eu supervisiono duas pessoas [...] que são estagiários e me esforço para que não tenham aquele constrangimento que eu tive na época (Entrevistado 3).

A Entrevistada 6 afirmou que passou a se sentir culpada e desmotivada para continuar no estágio:

Eu passei a me sentir como se, sei lá, eu tivesse feito algo errado. E desmotivada, né? A continuar. Tentei até justificar algumas ausências. Não queria ir trabalhar. E era uma coisa que eu gostava muito de fazer. Assim, eu ficava com aquele pensamento. Se eu for e acontecesse, enfim. Aí, por um certo tempo, eu fiquei. Eu me senti, assim, recuada (Entrevistado 6).

Essa sensação de culpa e retraimento, segundo Silva et al. (2020), é comum entre vítimas de assédio, que frequentemente internalizam as críticas e comportamentos abusivos, questionando sua própria competência e valor. O impacto emocional pode levar ao afastamento e à desistência de atividades que antes eram prazerosas, como o trabalho.

O Entrevistado 7 mencionou que o assédio gerou um sentimento de retração e evitamento das atividades coletivas: "Você meio que fica retraído, sem vontade de participar das coisas coletivas da empresa, porque não quer ficar ouvindo

piadinhas." A perda de interesse por interações sociais no ambiente de trabalho é um indicativo de como o assédio pode gerar isolamento e desconforto, afetando a disposição do estagiário para contribuir e se engajar no trabalho.

A Entrevistada 8 relatou que, após as situações de assédio, perdeu completamente o interesse em frequentar o local de trabalho: "Gostava. Aí depois que aconteceu, não queria mais ir. [...] Eu fiz o possível para trocar o horário para não ter que ver essas pessoas." O esforço para evitar os agressores e a total perda de motivação para continuar no estágio refletem o impacto devastador do assédio na saúde emocional. Conforme Silva et al. (2020), esse tipo de reação é comum entre vítimas de assédio, que frequentemente desenvolvem estratégias de evasão para lidar com o ambiente tóxico, mesmo que isso signifique sacrificar oportunidades de desenvolvimento.

A Entrevistada 9 também passou por uma transformação em sua percepção do trabalho após o assédio:

No início, o estágio era super bom, animado, muitas coisas boas aconteciam e foi me dando vontade de trabalhar na loja também. Após acontecer alguns episódios em relação a agressões verbais, a presenciar situações de agressões verbais também, no caso do assédio psicológico, em muitos momentos eu pensei realmente em não continuar na empresa. Em terminar o estágio, finalizar o estágio porque eu precisava, era o meu último momento, e não ficar mais naquele ambiente. Mas aí, em determinado momento, eu parei para pensar que tinha outras possibilidades na empresa para ir para outros caminhos, para outras vagas, uma nova função de que não precisasse trabalhar com a mesma pessoa, com um superior. E aí, eu não iria passar pelas situações. As situações que eu passei em relação ao assédio psicológico (Entrevistada 9).

Esse relato demonstra como um estágio que inicialmente parecia promissor pode ser corroído pelo assédio moral, culminando até mesmo em um fatídico abandono da vaga de estágio e por consequência, um prejuízo no desenvolvimento acadêmico, pessoal e profissional do envolvido.

O Entrevistado 10 expressou sentimentos predominantemente negativos em relação ao trabalho após o assédio: "O sentimento muda porque é um sentimento de frustração, de desgosto. São inúmeros sentimentos negativos." A frustração e o desgosto refletem a profunda insatisfação e o esgotamento emocional gerados pelo ambiente de trabalho abusivo. Segundo Farias (2017), essas reações indicam um impacto emocional duradouro, que pode afetar a disposição do indivíduo para continuar na carreira e reduzir sua confiança em futuros ambientes de trabalho.

Logo, percebe-se que as sensações e sentimentos dos estagiários em relação ao trabalho após o assédio variaram entre resiliência e desmotivação, refletindo tanto a capacidade de adaptação quanto os impactos devastadores de ambientes de trabalho hostis. A perda de motivação, o desinteresse pelas atividades e o desejo de evitar o contato com os agressores foram reações comuns, demonstrando a importância de criar ambientes de trabalho que não apenas ofereçam suporte emocional, mas que também atuem preventivamente contra práticas abusivas.

4.6 Percepções dos estagiários sobre as causas do assédio no ambiente de trabalho

Os entrevistados trouxeram diferentes percepções que apontam para a influência de uma liderança deficiente, abuso de poder e a falta de limites claros no ambiente de trabalho como principais fatores que desencadeiam o assédio, mas de maneira geral, para eles, percebeu-se que o assédio está constantemente atrelado aos aspectos da cultura organizacional, da liderança e da gestão de pessoas. O Entrevistado 1 identificou que a cultura da empresa é um fator primordial na ocorrência de assédio:

Eu acho que vem bastante da cultura da empresa. Primeiramente, porque uma equipe é reflexo da liderança. Aí, quando você tem um perfil de liderança que não trata o estagiário como realmente uma pessoa que vai agregar na empresa, que vai contribuir, eu acho que quando ele passa esse sentimento pra equipe, passa isso para toda equipe e para pessoa que está estagiando (Entrevistado 1).

Ele argumenta que a liderança tem um papel crucial, pois uma equipe geralmente reflete o comportamento e os valores de seus líderes. Quando a liderança não reconhece o estagiário como um membro valioso da equipe, e não demonstra respeito e consideração por seu papel, esse sentimento se propaga para os demais membros da equipe. Assim, uma liderança que não valoriza adequadamente seus estagiários pode criar um ambiente onde o assédio moral se torna mais provável, pois a falta de respeito e de valorização se reflete no tratamento dispensado aos estagiários.

O Entrevistado 2 destaca elementos como o abuso de poder e a falta de preparo na gestão como causas significativas do assédio aos estagiários. Segundo ele, gestores que não compreendem a importância de um tratamento igualitário

criam ambientes de trabalho tóxicos: “Eu acho que falta muito as pessoas entenderem que independente da hierarquia, se um ganha, todos ganham, a organização ganha, a empresa ganha”.

Essa percepção está de acordo com o que Leiria (2019) sugere sobre a importância da capacitação de líderes e gestores para lidar de maneira adequada com suas equipes, promovendo um ambiente que respeite a integridade dos trabalhadores, inclusive dos estagiários, que muitas vezes são vítimas de práticas abusivas. Além disso, o Entrevistado 3 ressaltou que a expectativa de mão de obra barata e eficiente, sem o devido suporte, também é um fator que contribui para o assédio no estágio.

Ele mencionou que as empresas muitas vezes esperam que os estagiários atendam às suas necessidades sem oferecer treinamento ou orientação adequados: “Muitas empresas esperam que os estagiários atendam suas demandas sem investir no seu desenvolvimento” (Entrevistado 3). Esse ponto é discutido por Louzada (2016), ao observar que a falta de investimento no desenvolvimento profissional dos estagiários pode criar um ambiente de pressão excessiva e exploração, onde o estagiário é visto apenas como uma mão de obra temporária e descartável.

A Entrevistada 5 reforçou essa percepção ao mencionar que muitos ainda enxergam o estagiário como alguém que realiza apenas tarefas banais: “Aquele estereótipo de que o estagiário tá ali pra tirar cópia e fazer cafezinho.” Gonçalves e Costa (2019), explicam que essa visão reduzida do papel do estagiário contribui para a subvalorização de sua contribuição, tornando-o alvo fácil de assédio, pois há uma percepção de que seu trabalho é menos importante ou substituível.

O Entrevistado 6, por sua vez, ressaltou que o medo de perder a vaga é frequentemente explorado pelos superiores para manipular e abusar dos estagiários:

Eu acho que o senso de poder entre uma pessoa que já está ocupando tal função, ela é tão grande que a pessoa acha que todos os estagiários são ingênuos ao ponto de ir com medo de perder o estágio. Aceitar qualquer situação. E, tipo, pelo estagiário ter medo de perder aquela oportunidade, as pessoas se sentem no poder de manipulação. A ponto da pessoa não negar. Tamanho abuso. Então eu acho, eu percebo não só nessa situação que eu me encontrei, mas em algumas realidades. Eu acho que as pessoas agem com o senso do poder e com a manipulação no medo que o estagiário tem de perder aquela vaga que ele tanto lutou. Porque a gente sabe que um estágio é uma luta. É uma luta pra gente conseguir com todas as nossas necessidades. (Entrevistada 6).

Esse relato está de acordo com Ávila (2008), que argumenta que o assédio é amplificado pela insegurança do estagiário em relação à sua permanência na vaga, o que o torna mais vulnerável à aceitação de abusos sem contestação, em troca da possibilidade de manter o estágio ou ser efetivado.

O Entrevistado 7 apontou que o cargo ocupado dentro da empresa também influencia a ocorrência de assédio: “É muito difícil você assediar o seu superior, mas como você é estagiário, você não tem tanto poder para retaliar alguém.” Essa relação de poder, na qual o estagiário se encontra em uma posição vulnerável, é tratada por Souza (2021), que enfatiza que o assédio geralmente ocorre em situações em que há uma disparidade de poder, tornando o subordinado mais suscetível a abusos de quem ocupa posições superiores.

O Entrevistado 10 discutiu a questão da verticalização do poder como uma causa do assédio, destacando a autoridade exercida de cima para baixo como um fator que facilita o abuso ao afirmar que “A chefia tem o poder de mandar e desmandar, e isso gera a necessidade de mostrar esse poder.” Felipe (2022) afirma que o uso do poder de forma hierárquica excessiva pode levar a comportamentos autoritários e assediadores, especialmente quando há pouca fiscalização sobre as práticas de liderança dentro da empresa.

De maneira similar, a Entrevistada 8 mencionou que a falta de limites hierárquicos claros contribuiu para o assédio que vivenciou: “Na teoria, quem tinha mais conhecimento seria um suporte, mas na prática, quem recebia o comando era quem tinha menos conhecimento e se sentia superior.” Essa falta de clareza nas funções e hierarquias é discutida por Dias et al. (2023), que destaca que a ausência de definição de papéis e responsabilidades cria um terreno fértil para o surgimento de conflitos e abusos de poder, especialmente contra estagiários, que estão em uma fase de aprendizado e adaptação.

A Entrevistada 9 abordou a questão do desejo de poder como uma motivação para o assédio: “Por estar em um cargo superior, a pessoa acha que pode tratar os outros de forma autoritária.” Esse abuso de autoridade, conforme Freitas (2017), está diretamente ligado à dinâmica de controle e submissão presente em muitas organizações, onde a liderança confunde o poder com a possibilidade de dominar e humilhar aqueles que estão abaixo na hierarquia.

Nesse contexto, as percepções dos estagiários sobre as causas do assédio moral no ambiente de trabalho revelam uma combinação de fatores, como a cultura organizacional inadequada, o abuso de poder e a falta de preparo na liderança. A vulnerabilidade dos estagiários e a ausência de limites hierárquicos claros contribuem para a perpetuação do assédio, criando um ambiente onde práticas abusivas são naturalizadas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa contemplou os objetivos propostos que foi analisar sobre os assédios sofridos por estudantes do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, Campus Agreste, durante o período de estágio. Além de elucidar o problema de pesquisa que trata da maneira em que o assédio se manifesta nas vivências laborais dos estagiários do curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco, por meio dos relatos dos participantes da pesquisa. Frente a análise, foram identificados os aspectos importantes sobre o ambiente de estágio, as manifestações de assédio, as consequências pessoais para os estagiários e as formas de enfrentamento dessas situações.

A investigação do ambiente e das condições de estágio revelou uma variedade significativa nas experiências dos estagiários, influenciadas pela cultura organizacional e pelas práticas de gestão. A predominância de estudantes próximos à conclusão do curso e suas experiências em diferentes tipos de instituições de estágio evidenciaram que as condições de trabalho podem ser desafiadoras e, muitas vezes, propensas ao surgimento de situações de assédio.

No que diz respeito à manifestação do assédio, a pesquisa indicou que os estagiários de administração enfrentam diferentes formas de abuso, incluindo sobrecarga de trabalho, omissão de informações e ofensas verbais. Esses comportamentos têm um impacto significativo na saúde emocional dos estagiários, manifestando-se em estresse contínuo, perda de motivação e sentimentos de desvalorização.

Os relatos demonstram que o assédio não só prejudica a experiência profissional, mas também afeta negativamente a qualidade de vida pessoal dos estagiários, ressaltando a necessidade urgente de ambientes de estágio mais respeitosos e dignos. Além disso, verificou-se que a disposição dos estagiários para relatar o assédio foi comprometida por barreiras como o medo de retaliação e a ausência de mecanismos eficazes de denúncia.

O receio de prejudicar futuras oportunidades e a falta de canais de comunicação seguros foram identificados como obstáculos significativos para a denúncia. Esses desafios destacam a necessidade de políticas institucionais sólidas que não apenas

previnam o assédio, mas também proporcionem um sistema de denúncia acessível e confiável para os estagiários.

Nesse sentido, é possível concluir que os relatos presentes na pesquisa destacam a necessidade urgente de uma revisão das práticas institucionais e corporativas para garantir que haja um ambiente de estágio mais inclusivo e respeitoso, sendo fundamental que sejam implementadas políticas claras contra o assédio, promovido o treinamento adequado para líderes e gestores e oferecidos canais de denúncia seguros, visando assim criar um ambiente de trabalho que não apenas previna o assédio, mas também apoie o crescimento e a dignidade dos estagiários, contribuindo para uma experiência de estágio mais positiva e enriquecedora.

O que diz respeito a diferença entre o local de estágio, seja em empresa pública ou privada, entende-se que a experiência de estágio em ambas as empresas possuem diferenças significativas, que impactam diretamente o aprendizado e a vivência profissional do estudante de Administração. Frente a pesquisa foi possível observar que no contexto das empresas públicas, o estágio geralmente está inserido em uma estrutura organizacional mais rígida, onde os processos e decisões são pautados por normativas legais e administrativas. Esse ambiente proporciona ao estagiário um aprendizado valioso sobre a burocracia estatal, a importância da transparência nos processos e a necessidade de seguir regulamentos específicos. Além disso, a estabilidade institucional e a previsibilidade das atividades são características marcantes do estágio no setor público. No entanto, esse ambiente pode limitar a flexibilidade e a inovação, uma vez que as mudanças costumam ocorrer de forma mais lenta devido aos trâmites legais e administrativos.

Já o estágio realizado em empresas privadas, tende a ser mais dinâmico, com maior flexibilidade na tomada de decisões e na adaptação às demandas do mercado. O estagiário tem a oportunidade de vivenciar um ambiente voltado para resultados e inovação, onde a competitividade e a busca por eficiência são fatores determinantes. Esse contexto pode proporcionar maior autonomia e desafios constantes, permitindo um aprendizado mais prático e acelerado. Entretanto, também pode gerar maior pressão por desempenho, metas e produtividade, o que pode ser um fator estressante para alguns estagiários.

Além disso, a cultura organizacional e as relações interpessoais podem diferir entre os dois contextos. Em empresas públicas, a hierarquia e os protocolos formais são mais evidentes, enquanto nas empresas privadas há maior possibilidade de interação direta entre diferentes níveis hierárquicos, facilitando o networking e o desenvolvimento de habilidades interpessoais.

Dessa forma, a escolha entre estágio em empresa pública ou privada depende dos objetivos e perfil do estudante. Ambos os ambientes oferecem oportunidades de aprendizado valiosas, mas demandam diferentes habilidades e estratégias de adaptação. Independentemente do setor, é essencial que o estagiário esteja atento às condições de trabalho, aos direitos garantidos pela legislação e à sua própria saúde emocional, garantindo que a experiência contribua positivamente para sua formação profissional.

A presente pesquisa apresenta algumas limitações que precisam ser consideradas na análise de seus achados, pois a amostra foi restrita a estagiários do curso de Administração de uma única instituição, a Universidade Federal de Pernambuco, Campus Agreste, o que pode limitar a generalização dos resultados para outros contextos acadêmicos ou campos profissionais.

Diante da limitação apresentada, futuras pesquisas podem explorar caminhos que ampliem o escopo e a profundidade da investigação, estendendo o estudo para outras instituições de ensino e cursos, a fim de verificar se os padrões identificados se repetem em diferentes contextos acadêmicos e áreas de estágio, o que possibilitaria uma maior generalização dos resultados.

É relevante considerar também o papel das instituições de ensino na mitigação do assédio em ambientes de estágio. Cabe uma pesquisa voltada a investigação da influência que a universidade pode desempenhar no combate ao assédio sofrido por estagiários ao oferecer palestras e workshops que conscientizem os estagiários sobre seus direitos e sobre como identificar e lidar com situações de assédio.

Além disso, investigar a perspectiva de gestores e supervisores de estágio sobre o tema do assédio poderia enriquecer a compreensão das dinâmicas organizacionais e das práticas institucionais que, direta ou indiretamente, facilitam ou inibem a ocorrência de situações de assédio, promovendo, assim, a possibilidade de intervenções mais eficazes no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Edilene Rodrigues. **Efeitos De Denúncia De Assédio Sexual Em Ambiente Digital: Uma Análise Discursiva**. 2023. 89f. Dissertação (Mestrado em Letras) - Universidade Federal do Maranhão. 2023.

AIRES, Joslane Soares de Brito; SANTOS, Guilherme Augusto Martins. Assédio Moral Nas Relações De Trabalho: Estágio Nível Superior. *Humanidades & Inovação*, v. 10, n. 16, p. 351-364, abr. 2024.

ALMEIDA, Danilo Bruno Espínola. **Assédio moral contra o estagiário: entre a sujeição e o aprendizado**. 2014. 54f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, PB, 2011.

AMIKY, Luciana Gerbovic et al. **Stalking**. 2014. 119f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, 2014.

ARTMANN, Dayanne Carolinne de Sá. **Assédio moral no ambiente de trabalho: um estudo de caso interdisciplinar**. 2022. 158 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Sociedade, Cultura e Fronteiras) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Foz do Iguaçu-PR.2022.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. 67f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Direito) - Universidade de Caxias do Sul para obtenção do título de Mestre. 2008.

AZEVEDO, Inês Barbosa. **Assédio moral no trabalho: experiências, reações e medidas organizacionais**. 2024. 93f. Dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos - Universidade do Minho, 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2011

BATISTA, Érika da Silveira; KOOL, Solange Lúcia Heck. O desvirtuamento do contrato de estágio no serviço público. *Revista Eletrônica Direito e Política*, v. 9, n. 1, p. 142-168, mar. 2014.

BELTRAME, Bianca Spode. Programas De Prevenção E Tratamento Dos Casos De Assédio: Benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior. *Perspectivas Contemporâneas*, v. 15, n. 2, p. 117-143, set. 2020.

BENAVENTE, R.; SANI, A. et al. **Linhas de orientação para a prática profissional no âmbito da violência doméstica**. Psicarreiras, 2021. Disponível em: <https://psicarreiras.ordemdos psicologos.pt/orientacao-violencia-domestica/>. Acessado em: 03/03/2024

BRAGA, Yuri Farias. Causas E Consequências Do Assédio Moral Organizacional Nas Relações Do Trabalho. **Cadernos de Direito**, v. 2, n. 3, p. 95-134, mai. 2021.

BRASIL, Nicole Tayse Andres et al. **Assédio Moral no Ambiente Corporativo Contemporâneo: Ênfase ao trabalhador público e ao gênero feminino**. 2023. 128f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Ciências Jurídicas. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho –CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008

BRASIL. **Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977.** Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1977.

BRITO, Luciana de Jesus. **Assédio moral: implicações no processo formativo do estagiário.** 2016. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

BUENO, Thaísa; CARVALHO, Michelly; AMORIM, Janaina Lopes. Assédio nas plataformas digitais: estudo das relações de trabalho das jornalistas no MA. Esferas, n. 17, p. 87-97, jun. 2020.

CARNEIRO, Jose Airton; CARDOSO, Maura Lúcia Martins. “Sinto que estou sempre a falhar”: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. Educação e Pesquisa, SP, v. 49, p. e267098, dez. 2023.

CARVALHO, Arthur Henrique Silva; DE OLIVEIRA BRUM, André Luiz. Assédio Moral No Ambiente De Trabalho: Um Olhar Para O Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 8, n. 5, p. 461-489, mai. 2022.

CASSUNDÉ, Fernanda Roda de Souza Araújo et al. [Re] pensando o estágio na formação profissional dos estudantes de Administração: um estudo sobre a produção científica brasileira na área. Administração: ensino e pesquisa, Rio de Janeiro, RJ, v. 18, n. 3, p. 594-623, set. 2017.

CGU. Controladoria Geral da União. Guia lilás - **Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.** Distrito Federal, DF: CGU, 2023.

CNJ. **Conselho Nacional de Justiça. Assédio Moral, Sexual e Discriminação.** Secretaria de Comunicação Social: CNJ, 2021.

CORRÊA, Gabrielle de Lima Oliveira. Percepções de trabalhadores sobre a banalização do assédio moral no trabalho. Simpósio de Excelência em gestão e tecnologia. 2022

COSTA JÚNIOR, Paulo Vieira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2020. 24f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2020.

DIAS, Jorge Edivan; MORENO, Bruno Stramandinoli. Assédio Moral: Teoria, Revisão E Reflexões. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 8, p. 872-898, ago. 2023.

FARIAS, Thais Gomes. **Assédio moral e sexual**: vivência de estagiários do Curso Superior de Tecnologia em Hotelaria da UFF. 2017. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Tecnologia em Hotelaria) – Universidade Federal Fluminense, Faculdade de Turismo, Niterói, 2017.

FELIPE, Larissa da Costa Amador. **Assédio moral em estagiários**: consequências na vida pessoal e acadêmica. 2022. 64f. Monografia (Graduação em Administração) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022.

FERNANDES, Maria Neyrian de Fatima et al. Assédio, Sexismo E Desigualdade De Gênero No Ambiente De Trabalho. Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca, v. 14, n. 1, p. 237-253, jul. 2019.

FERRI, Mônica Freitas. Estágio supervisionado em Serviço Social: a indissociabilidade entre formação e trabalho profissional. Temporalis, v. 20, n. 39, p. 225-240, jun. 2020.

FESTINALLI, R. Calgaro; CONOPF, Liliane; BERTOUL, Ornella. Estágio supervisionado em administração: reflexões de sua contribuição para a formação profissional. Revista Faz Ciência, v. 9, n. 9, p. 299-299, dez. 2007.

GALVAO, Jessika Tamirys Pereira. **Dificuldades vivenciadas por estudantes de administração no processo de recrutamento e seleção de estágio**. 2023. 67f. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração)- Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru, 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, Caroline Soares; DE PAULA COSTA, Eder Dion. A lei do estágio e sua aplicabilidade: uma análise baseada nos estagiários do curso de direito da FURG. JURIS-Revista da Faculdade de Direito, v. 28, n. 2, p. 89-110, dez. 2018.

GONÇALVES, Rafael Farias et al. O desafio de Eliza: efeitos da informatização do trabalho no comportamento das pessoas. **Encontro Brasileiro de Administração Pública**, 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Assédio moral; desvendando o verdadeiro do falso. Éditions Syros, 2001.

IPRC. Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental. **Índice Pir-assédio**. 2020. Disponível em <<https://iprcbrasil.com.br/publicacoes/indice-pir-assedio/>> acessado em 04/12/2023.

LEIRIA, Maria De Lourdes. **Assédio Sexual Laboral: Agente causador de doenças do trabalho reflexos na saúde do trabalhador**. LTr Editora, 2019.

LESSA, Hilma Deniz Lessa Silva Deniz. Assédio moral dos discentes da escola de administração da universidade federal da bahia no seu ambiente de trabalho. **Revista Formadores**, v. 12, n. 8, p. 24-24, 2019.

LOPES, G. M. S. et al. Reflexões sobre o crime de “stalking” no Brasil: uma ameaça à liberdade e à privacidade. **Conteúdo Jurídico**. 2022. Disponível em <https://www.conteudojuridico.com.br/openpdf/phpHu2liz.pdf/consult/phpHu2liz.pdf> Acessado em 10/06/2024.

LUCA, Luiza Ramos de. **Assédio moral e sexual no estágio**. 2017. 65 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

MINAYO, Maria de M. C. **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**. 30. ed. São Paulo: Hucitec, 2015.

MPT - RO. **Ministério Público do Trabalho - Rôndonia. Escritório de Advocacia em Porto Velho é condenado a pagar R\$ 400 mil por praticar assédio moral a empregados e estagiários de Direito**. 2015. Disponível em: <<https://www.prt14.mpt.mp.br/info/noticias-do-mpt/342-escritorio-de-advocacia-e-m-porto-velho-e-condenado-a-pagar-r-400-mil-por-praticar-assedio-moral-a-empregados-e-estagiarios-de-direito>> Acessado em 03/03/2024.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 62 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Cidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

NOVA, Daniel Vila. **Me demiti em crise de ansiedade': os relatos de assédio e pressão dos estagiários de Direito**. BBC News Brasil, 2022. Disponível em <<https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2022/09/17/me-demiti-em-crise-de-ansiedade-os-relatos-de-assedio-e-pressao-dos-estagiarios-de-direito.htm>> Acessado em: 03/03/2024.

NUNES, Thiago Soares; DA ROSA TOLFO, Suzana. Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 5, n. 3, p. 264-286, 2012.

OLETO, Alice de Freitas. **Assédio Sexual Nas Relações De Trabalho: Um Estudo Com Mulheres Em Cargo De Liderança**. 199f. Tese de Doutorado (Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas, 2021.

OLIVEIRA, Ana Luísa Naves; FERREIRA, Camyla de Sousa Franco. Assédio Moral Organizacional. **Revista Foco**, v. 17, n. 6, p. e5324-e5324, 2024.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências**. Editora Dialética, 2023.

OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmíria. A construção do mercado de estágios em administração na cidade de Porto Alegre. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 6, n. 4, p. 29-48, 2012.

PINTO, Rafael Morais Carvalho. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas**. Belo Horizonte, RTM, 2012.

PROGRAD-UFPE. Pro-Reitoria de Graduação da Universidade Federal de Pernambuco. **Estágio na Graduação**. 2024. Disponível em <https://www.ufpe.br/prograd/estagio> Acessado em 05/03/2024.

RAVASCO, A. Juventude, trabalho e projetos de vida: ninguém pode ficar parado. **Psicologia, ciência e profissão**, v. 3, n. 2, p. 376-389, 2010.

REIS, R. **Vida de Estagiário-Fraude à Lei do Estágio e outras questões trabalhistas**. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/vida-de-estagiario-fraude-a-lei-do-estagio-e-outras-questoes-trabalhistas>. Acessado em: 03/03/2024.

ROCHA, Ingra Machado. **Assédio moral no meio ambiente de trabalho: caracterização e consequências**. 74f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais - Direito). Centro de Ciências Jurídicas Sociais, Universidade Federal de Campina Grande. 2016.

RODRIGUES, Grygena Targino Moreira. **Assédio moral nas relações de trabalho: violação ao princípio da dignidade humana**. 66f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal da Paraíba, 2017.

SARTOR, Pollyana Freddo. **Assédio moral virtual: um ensaio sobre o posicionamento da legislação brasileira trabalhista diante da evolução das relações de trabalho**. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Gestão Empresarial) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2016.

SILVA, Felipe Vagne Santos; DA SILVA NASCIMENTO, Joakytton; DE ALMEIDA, Severina Alves. A Importância Da Conduta Ética No Trabalho: O Assédio Em Perspectiva. **Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 15, 2020.

SILVA, Lindomar Pinto da; CASTRO, Miguel Angel Rivera; DOS-SANTOS, Marcos Gilberto. Influência da cultura organizacional mediada pelo assédio moral na satisfação no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 22, p. 249-270, 2018.

SILVA, Wrisilha Dhiovana Damasio Da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Centro Uiversitário Goiás. 2022.

SOUZA, Amanda Cristina; DE OLIVEIRA, Ariete Pontes. Síndrome de Burnout como consequência do assédio moral organizacional. **Revista Científica Doctum Direito**, v. 1, n. 6, 2020.

SOUZA, Amanda Cristina; OLIVEIRA, Ariete Pontes. Síndrome de Burnout como consequência do assédio moral organizacional. **Revista Científica Doctum Direito**, v. 1, n. 4, 2020.

SOUZA, Cristhiane Santana de. **Assédio moral em instituições de ensino superior: o caso dos Profissionais Técnicos da Educação Superior (PTES) da Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT)**. 123 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021.

TAVARES, Cícera Andreza Valença et al. Assédio Moral No Trabalho: Análise Com Os Estudantes-Trabalhadores Do Curso De Administração Da Cidade De Juazeiro Do Norte-Ce. **Revista Cesumar–Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v. 26, n. 2, p. 173-188, 2021.

TEIXEIRA, Diana Filipa Sousa. **Assédio sexual nas redes digitais**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade da Madeira, Funchal, 2016.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO

1. Qual é o seu gênero?

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não informar

2. Qual é a sua idade?

- Menos de 18 anos
- 18-24 anos
- 25-30 anos
- 31-40 anos
- Mais de 40 anos

3. Qual período está cursando?

- 1 período
- 2 - 3 período
- 4 -5 período
- 5 – 7 período
- Final da graduação

4. Em qual área você realiza o estágio?

- Instituição pública
- Instituição privada

() Outra (especificar)

5. Você sabe o que é assédio?

6. Você acredita que já foi vítima de assédio no ambiente de estágio?

() Sim

() Não

7. Caso tenha respondido sim à pergunta anterior, descreva brevemente a situação de assédio moral que você enfrentou.

8. Você se sentiu confortável para relatar a situação de assédio às autoridades competentes da empresa ou instituição onde realiza o estágio?

() Sim

() Não

() Não se aplica

9. Você acredita que o assédio afetou sua saúde física e/ou emocional durante o estágio?

() Sim

() Não

() Não tenho certeza

10. De que forma? Você precisou de medicações? Foi a médicos?

11. Quais sensações/sentimentos em relação ao trabalho você teve após o assédio?

12. Na sua opinião, quais são as principais causas do assédio no ambiente de estágio?

13. Você conhece os procedimentos ou políticas da empresa ou instituição para lidar com casos de assédio?

14. Caso tenha conhecimento, você acha que esses procedimentos ou políticas são eficazes na prevenção e no enfrentamento do assédio?

15. Você já presenciou situações de assédio envolvendo outros estagiários ou colegas de trabalho?