



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS V – ESCRITOR JOSÉ LINS DO REGO
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ARQUIVOLOGIA

WANDERLEY JUNIOR DA SILVA

**PERCEPÇÕES DOS ESTAGIÁRIOS DE ARQUIVOLOGIA DA UEPB SOBRE
ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE EM AMBIENTES
DE ESTÁGIO**

JOÃO PESSOA

2024

WANDERLEY JUNIOR DA SILVA

**PERCEPÇÕES DOS ESTAGIÁRIOS DE ARQUIVOLOGIA DA UEPB SOBRE
ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS À SAUDE EM AMBIENTES
DE ESTÁGIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do curso de Arquivologia da
Universidade Estadual da Paraíba, como requi-
sito parcial à obtenção do título de Bacharel em
Arquivologia.

Orientador: Profa. Dra. Andrea Xavier de Albuquerque de Souza

JOÃO PESSOA

2024

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

S586p Silva, Wanderley Junior da.
Percepções dos estagiários de arquivologia da UEPB sobre assédio moral e suas consequências à saúde em ambientes de estágio [manuscrito] / Wanderley Junior da Silva. - 2024.
40 p. : il. colorido.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Arquivologia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas, 2024.
"Orientação : Profa. Dra. Andréa Xavier de Albuquerque de Souza , Coordenação do Curso de Arquivologia - CCBSA. "
1. Assédio moral. 2. Arquivologia. 3. Estagiários. 4. Saúde mental. 5. Ambiente de trabalho. I. Título

21. ed. CDD 158.7

WANDERLEY JUNIOR DA SILVA

**PERCEPÇÕES DOS ESTAGIÁRIOS DE ARQUIVOLOGIA DA UEPB SOBRE
ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS A SAÚDE EM AMBIENTES DE
ESTÁGIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do curso de Arquivologia da
Universidade Estadual da Paraíba, como requi-
sito parcial à obtenção do título de Bacharel em
Arquivologia.

Aprovada em: 27/06/2024.

BANCA EXAMINADORA

Andréa X. A. Souza

Prof. Dra Andréa Xavier de Albuquerque de Souza(Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Jacqueline Echeverria Barrancos

Prof. Dra. Jacqueline Echeverria Barrancos
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Viviane Barreto Motta Nogueira

Prof. Dra. Viviane Barreto Motta Nogueira
Instituto Federal da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me concedido forças e fé para persistir, mesmo diante de todos os obstáculos, desafios e barreiras encontradas em minha trajetória até chegar a Universidade e prevalecer nela, persistindo com a finalidade de concretizar esse objetivo.

Agradeço também a minha mãe Maria Daguia, que foi fundamental, com todo seu apoio me fortalecendo nos dias difíceis para que eu não desistisse.

As minhas colegas de classe, Ketlyn Lourenço, Lídia Santos e Natasha Rosano, por ter sido minha base de apoio, durante esses cinco anos com toda paciência aguentando meus dias bons e ruins, sempre me apoiando e fortalecendo para a realização desse ciclo.

A minha querida orientadora Doutora Andréa Xavier em ter aceitado esse desafio com toda sua resiliência, dedicação e orientações para a realização desse trabalho. Pessoa que tenho grande carinho e admiração pelo excelente papel que conduz com grande maestria na docência.

A minha banca examinadora sou grato. As professoras Doutora Viviane Motta, por todos os ensinamentos que irei levar para sempre comigo, seu carisma, empatia e dedicação em conduzir a docência, e por sempre compartilhar suas experiências e trajetória me conduzindo a prevalecer e seguir meus objetivos. A minha querida Pós-Doc Jacqueline Écheverría, que assim como minha orientadora, desde do primeiro dia de aula ao chegar na Universidade lá em agosto de 2019, tive certeza da grande profissional que é, pois durante todos os componentes que lecionei com a mesma, foram essenciais na minha formação e por sempre acreditar no meu potencial, me apoiando e encorajando, seja no meu crescimento pessoal ou profissional.

RESUMO

O assédio moral é uma realidade cada dia mais presente no contexto organizacional, considerado como um fator problemático instaurado dentro das instituições e que impacta diretamente na saúde do colaborador, pois o submete de forma recorrente a situações de intensa pressão psicológica, humilhação e constrangimento, desencadeando inúmeros problemas para a vida social e profissional da vítima. Neste cenário, este estudo tem como objetivo conhecer as percepções dos estagiários de arquivologia da UEPB sobre assédio moral e suas consequências à saúde em ambientes de estágio. Trata-se de um estudo de campo e bibliográfico, de natureza básica, com abordagem quanti-qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. Participaram da pesquisa 22 discentes do curso de Arquivologia da UEPB. Para a coleta de dados foi elaborado um questionário, através da plataforma Google Forms, composto de 12 questões acerca das percepções dos estagiários de arquivologia da UEPB sobre assédio moral e suas consequências à saúde em ambientes de estágio. O questionário foi divulgado através dos meios eletrônicos, e-mails e whatsapp. A partir da análise dos dados foi evidenciado que os participantes tem conhecimento sobre o assédio moral e os impactos à saúde, denotando que além do conhecimento, 36,4% relataram ter vivenciado práticas de assédio moral no ambiente de estágio, que contribuíram ao adoecimento e impactos na sua saúde. Conclui-se que os resultados da pesquisa atingiram os objetivos esperados ao detectar o conhecimento dos estagiários de Arquivologia da UEPB sobre assédio moral e suas consequências a saúde. Também foi possível produzir saberes que possam fomentar pesquisas futuras sobre o tema, afim de promover a conscientização, a prevenção e o fortalecimento das vítimas para o enfrentamento dessa violência no âmbito profissional.

Palavra-Chave: assédio moral; arquivologia; estagiários; saúde.

ABSTRACT

Moral harassment is a reality that is increasingly present in the organizational context, considered as a problematic factor established within institutions and which directly impacts the employee's health, as it recurrently subjects them to situations of intense psychological pressure, humiliation and embarrassment. Triggering numerous problems for the victim's social and professional life. In this scenario, this study aims to understand the perceptions of UEPB archival interns about moral harassment and its health consequences in internship environments. This is a field and bibliographic study, of a basic nature, with a quantitative-qualitative approach, of an exploratory and descriptive nature. 22 students from the UEPB Archiveology course participated in the research. To collect data, a questionnaire was prepared using the Google Forms platform, consisting of 12 questions about the perceptions of UEPB archival interns on moral harassment and its health consequences in internship environments. The questionnaire was disseminated through electronic media, emails and WhatsApp. From the data analysis, it was evident that the participants have knowledge about moral harassment and its impacts on health, showing that in addition to knowledge, 36.4% reported having experienced moral harassment practices in the internship environment, which contributed to illness and impacts on your health. It is concluded that the research results achieved the expected objectives by detecting the knowledge of UEPB Archival interns about moral harassment and its health consequences. It was also possible to produce knowledge that could encourage future research on the topic, in order to promote awareness, prevention and strengthening of victims to face this violence in the professional sphere.

Keyword: moral harassment; archival science; interns; health.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Caracterização da amostra quanto à variável gênero	25
Gráfico 2 - Caracterização da amostra quanto a faixa etária	26
Gráfico 3 - Caracterização da amostra quanto ao período do curso	26
Gráfico 4 - Caracterização da amostra quanto ao local de estágio	27
Gráfico 5 - Caracterização da amostra quanto à definição sobre assédio moral com uma palavra	28
Gráfico 6 - Caracterização da amostra quanto à como ocorre o assédio moral.....	28
Gráfico 7 - Caracterização da amostra quanto às atitudes que expressam o assédio moral...29	
Gráfico 8 - Caracterização da amostra quanto à consequência do assédio moral para a saúde	30
Gráfico 9 - Caracterização da amostra sobre para quem denunciar o assédio	32
Gráfico 10 - Caracterização da amostra quanto a quem já foi vítima de assédio moral em ambiente de estágio	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REFERÊNCIAL TEÓRICO	14
2.1	ASSÉDIO MORAL.....	14
2.1.1	Riscos à Saúde Causados pelo Assédio Moral	16
2.1.2	O Papel dos Estagiários Dentro das Organizações	19
2.1.3	Legislação do Estágio.....	21
3	METODOLOGIA	22
3.1	TIPO DE ESTUDO.....	22
3.2	PARTICIPANTES	23
3.3	INSTRUMENTOS DE COLETAS DE DADOS	23
3.4	PROCEDIMENTOS DE COLETAS DOS DADOS E ASPECTOS ÉTICOS	23
3.5	PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS	24
4	DESCRIÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
	REFÊRENCIAS	37
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	40

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é uma realidade cada dia mais presente nos ambientes de trabalho. Essa prática comportamental tem se configurado como um problema dentro das organizações, uma vez que impacta diretamente na saúde do trabalhador, pois o submete, de uma forma recorrente, à situações de intensa pressão psicológica, humilhação e constrangimento. Vale ressaltar, que os impactos do assédio moral podem interferir diretamente no desempenho profissional e gerar declínio na produtividade do trabalhador. De acordo com Hirigoyen (2000 *apud* Lopes; Diniz 2002) por inúmeras vezes, este vê o lugar laboral degradado e seu cargo sendo posto em risco.

Neste cenário, considera-se importante estudar o assédio moral na perspectiva dos estagiários de Arquivologia, uma vez que os mesmos estão inseridos dentro das organizações iniciando seu caminho profissional. É a partir do estágio que o aluno vivencia o primeiro contato com o ambiente de trabalho, no qual terá oportunidade de aplicar e articular os conhecimentos adquiridos no decorrer de sua formação. Entretanto, essa experiência pode ser vivenciada de forma negativa quando realizada em um contexto de trabalho no qual ocorrem práticas de assédio moral, que geram prejuízos práticos e emocionais, levam ao adoecimento físico, mental, comprometem o seu desenvolvimento acadêmico, sua vida social e profissional, desencadeando incapacidade laboral ou até mesmo evoluir à morte.

Além disso, estes impactos advindos do assédio moral, também levam à problemas graves que podem atingir diretamente a saúde psíquica do estagiário, pois o assédio é considerado um fator de risco psicossocial. A humilhação repetitiva ao longo do tempo, interfere na vida do estagiário ocasionando grande instabilidade na sua identidade, dignidade, no modo de se relacionar e de lidar com situações sociais de conflitos do cotidiano. “Os estressores cognitivos, no assédio moral, atingem o patrimônio psicossocial do indivíduo, afetando sua estabilidade profissional e emocional” (Vasconcelos 2015, p. 833).

Todavia, dado que os estagiários são alvos vulneráveis dessas práticas, e por vezes se tratar do primeiro contato com o ambiente de trabalho, os mesmos são postos em situações suscetíveis, por estarem em busca do aperfeiçoamento profissional e ainda não possuem estratégias de enfrentamento para lidar com cenários específicos. Ao ser submetido ao assédio moral, o estagiário é posto a circunstâncias de intimidação que somado ao receio da perda do estágio, passa a “desacreditar” da sua capacidade, com o sentimento de que não é apto para a função, por estar atuando como um “jovem aprendiz” e não exatamente como um profissional reconhecido e com seus direitos garantidos pela CLT.

Apesar da lei de estágio 11.788, de 25 de setembro de 2008, ‘dispor que o estágio é um ato educativo escolar supervisionado’, tendo como legalização e regularidade as práticas de estágios, inúmeras organizações tem em seu quadro, profissionais que infringem essa lei, atuando com práticas de assédio moral contra os estagiários.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgaram diretrizes de melhoria para a saúde mental dos trabalhadores e a manutenção de um ambiente de trabalho benéfico. No entanto, inúmeras organizações não seguem essas diretrizes, seja pela falta de mão de obra qualificada para trabalhar a gestão de pessoas no contexto organizacional ou mesmo por conduzirem as relações de trabalho de forma arcaica, onde os agressores tendem a abusar do poder, situações em que as vítimas podem ter dificuldade em se defender.

Muitos países adotaram leis de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. No Brasil, já tramita um projeto de Lei Federal nº 1521, de 2019, que tipifica como crime o assédio moral como sendo a conduta “de ofender reiteradamente a dignidade de alguém, lhe causando danos ou sofrimento físico e mental no exercício de emprego cargo ou função.” Alguns Estados e Municípios brasileiros tem leis específicas para combater essas relações nos contextos de trabalho, mas mesmo assim, ainda são desconhecidas por uma grande parcela da população e principalmente pelos jovens que estão iniciando sua jornada em ambientes de estágios.

Essa falta de conhecimento sobre esse direito, tanto por parte da sociedade quanto por alguns estagiários, tornam-os vulneráveis as práticas do assédio moral, isso porque quem não conhece ou até mesmo não entende como funciona, seja pela falta de aprofundamento sobre o assunto ou pela dificuldade de como lidar com esse problema, acaba sendo suscetível a esse terror.

Frequentemente quem vive essa realidade não consegue denunciar ou até mesmo falar sobre o ocorrido, seja por não dispor de estratégias de enfrentamento mediante o problema ou por não saber identificar quando está vivenciando em seu local de estágio. Geralmente os estagiários são colocados em situações de “faz-tudo”, seja por razões de negligência em relação à legislação de estágio ou por eles não terem um vínculo empregatício, como um contrato CLT. Por vezes, são considerados uma mão de obra barata e se submetem à situações constrangedoras, por temerem punições dentro das instituições, como por exemplo, a perda do estágio ou até mesmo não conseguirem se inserir no mercado de trabalho. Tais condições levam ao desgaste, desistência da função ou ainda ao adoecimento.

Com base nessas explanações, essa pesquisa parte da seguinte questão: Quais as percepções dos estagiários de arquivologia da UEPB sobre assédio moral e suas consequências à

saúde? Diante disso, o presente estudo propõe como objetivo geral conhecer a percepção dos estagiários da UEPB do curso de Arquivologia sobre assédio moral e suas consequências à saúde. Inclui como objetivos específicos: Verificar o conhecimento dos estagiários sobre a temática do assédio moral e suas consequências à saúde; Identificar as condições no ambiente de estágio que podem contribuir para o assédio moral; Avaliar, a partir das respostas dos participantes ao questionário, as características do assédio moral em ambientes de estágios.

Essa pesquisa apresenta como contribuição social gerar conhecimento sobre a temática do assédio moral e suas consequências à saúde, afim de promover debates e conscientização aos discentes do curso de Arquivologia da UEPB. Como justificativa acadêmica, busca contribuir com saberes sobre assédio moral em ambientes de estágios e suas consequências à saúde a fim de prevenir, conscientizar e gerar conhecimento dessa realidade nos ambientes corporativos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ASSÉDIO MORAL

Os primeiros estudos registrados sobre assédio moral se iniciaram em países Europeus na década de 1980, dando início a novas pesquisas sobre o *terror psicológico* (*termo denominado pelo autor - Heinz Leyman, 1984*) no ambiente de trabalho. Temática que nos dias atuais ganhou espaço e conhecimento nos ambientes acadêmicos e sociais. Esses estudos tinham como objetivo identificar consequências associadas ao ambiente organizacional e características propícias das práticas do assédio moral.

As mudanças nas relações de trabalho desde o período pós-fordista até os dias atuais, tem consistido em um modelo de trabalho baseado em práticas intransigentes que submete o trabalhador a pressão por produção para alinhar as metas estabelecidas, relacionando essa forma opressora de trabalho como algo realizado com sucesso, contudo não se preocupam com o fator humano por trás dessa produtividade. “Ao estudar-se a origem do assédio moral na relação de trabalho observa-se que seus pilares estão principalmente construídos sob a ganância pelo lucro e o abuso de poder”(Almeida 2011, p.13).

De acordo com Vaconcelos (2015) o assédio moral parece também ter origem decorrente da desigualdade e diversidade social, fatores que contribuem nas relações de trabalho, uma vez que a sociedade ainda luta por direitos e igualdades.

O assédio moral também conhecido como bullying no local de trabalho, é caracterizado por sentimentos como vergonha, humilhação e ameaças repetidas. É definido como um comportamento repetido que visa desestabilizar, intimidar e pôr em risco a integridade psicológica de um funcionário no trabalho.

Barreto e Heloani (2003) define o assédio moral como situações de humilhações e constrangimentos direcionadas aos trabalhadores de forma repetitiva e prologada, direta ou indireta, durante a jornada de trabalho. “Tal situação tem como consequências imediatas lesar a personalidade, a dignidade, e/ou à integridade física ou psíquica do agredido” (Hirigoyen; Lopes; Diniz 2002, p. 644). Leyman (2000, *apud* Felipe, 2022, p. 20),

Classifica o Mobbing como um terror mental ou terror psicológico, em que as vítimas são superadas por um processo de violação sistemática de seus direitos, levando à exclusão do mercado de trabalho, pois impede as vítimas de encontrar trabalho, por causa do passado de estresse psicológico sofrido nos ambientes de trabalhos anteriores.

Para Heloani (2004) situações sofridas no ambiente corporativo, ocasionam desgaste e impacto na saúde do colaborador, e pode levá-lo a atitudes que vão desde a solicitação do desligamento até circunstâncias extremas como adoecimento psíquico e tentativa de suicídio.

No entendimento de Fonseca (2006) sentimentos autodepreciativos são alguns dos maiores fatores que repetidamente o fenômeno pode ocasionar, uma vez que entrelaça algo crucial no ser humano, a dignidade.

Almeida (2011, p.18) nos diz “que essa conduta em regra é mascarada, o assediador não é explícito, tendendo a praticar atos que quem observar de fora não consegue perceber a opressão”. O assédio moral pode transcorrer de uma forma muito sutil, uma vez que o assediador não objetiva demonstrar que é uma pessoa capaz de tamanha crueldade. “Trata-se, portanto, de um fenômeno complexo e que pode se manifestar de várias formas” (Jansen, 2018, p.16).

São atitudes passíveis de acontecer no âmbito individual, coletivo ou estratégico, contribuindo para um desequilíbrio na organização, uma vez que na percepção da vítima, ela não suporta o fato de situações caóticas estarem acontecendo consigo e não compreende qual motivo leva ao ocorrido. É importante destacar que o assédio moral se caracteriza por três tipos: vertical descendente e ascendente; horizontal e misto.

O assédio moral vertical descendente é definido pela ação praticada pelo empregador ou chefe hierárquico, refere-se ao comportamento no qual a pessoa detentora do poder de comando busca determinar o espaço desse poder. Geralmente, o agressor aproveita-se de uma posição maior ou hierarquia superior para exercer controle e poder sobre a vítima. “O chefe, muitas vezes, devido à falta de preparo e sem poder demiti-lo começa a praticar humilhações e coloca-lo em sobrecarga de tarefas inúteis” (Wagner; Rambo; Spacil, 2014, p. 9).

Trata-se de um comportamento no qual a pessoa que detém o poder, através de depreciação, falsas acusações, insultos e ofensas, mina a esfera psicológica do trabalhador assediado para se destacar frente a seus subordinados, para manter sua posição hierárquica. (Guimarães; Rimoli, 2006, p. 187)

O assédio moral vertical ascendente ocorre quando a ação é praticada pelo empregado contra o empregador. É mais incerto de acontecer, no entanto não deixa de ser menos cruel. “Em menor número, existe o assédio vertical ascendente, este acontece quando um descendente hierárquico ou a coletividade pratica atos decorrentes do assédio moral contra seus superiores” (Fonseca, 2006, p.08).

O assédio moral horizontal acontece entre a pessoa na mesma condição hierárquica que a vítima. As ações para essa prática podem variar de motivos, como destaque, inveja, dificuldade de relacionamento, discriminação sexual, racismo, intolerância religiosa etc. Ação de violência que pode ser decorrente da competitividade da atualidade dentro das empresas. Nas palavras de Fonseca (2006, p.08), “o assédio moral horizontal é cometido pelos trabalhadores que se encontram no mesmo patamar, ou seja, pelos colegas de trabalho, e está diretamente relacionado à competitividade estabelecida pelas empresas entre os próprios empregados.”

O assédio moral misto ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto pelos colegas que estão na mesma posição hierárquica quanto pelo seu superior. São situações onde a chefia ou superior se manifesta compactuando ou sendo omissa na conduta degradante. “Nestes casos, o agente inicialmente é o superior hierárquico e com o passar do tempo, os próprios colegas de trabalho tornam-se assediadores (Fonseca, 2006, p.08).

O assédio moral pode impactar de inúmeras formas negativas na vida do indivíduo, uma vez que essas situações prolongadas no ambiente de trabalho, lesa não só a estrutura física e psíquica como também a sua posição social perante a sociedade.

Segundo Barreto (2003, p. 556), “qualquer que seja o ato de intolerância sofrido no âmbito laboral, é a memória de cada trabalhador humilhado que nos coloca em contato com as histórias vividas no local de trabalho”.

Por fim, as organizações devem ser cientes das ações maléficas causadas por assédio moral tendo conhecimento dos impactos que esse evento pode ocasionar não só na vida do corpo corporativo, como também prejudica juridicamente as empresas. Ao promover a conscientização no ambiente de trabalho sobre a temática assédio moral, afim de combater essas práticas, isso confere aos gestores um papel crucial, pois deverão manter os canais de comunicação abertos para questionários de avaliações, com a finalidade de conquistar, conhecer e garantir a confiança dos colaboradores e o conhecimento sobre a realidade presente dentro das instituições.

2.1.1 Riscos à Saúde Causados pelo Assédio Moral

Conforme já mencionado ao longo deste trabalho, o assédio moral é um comportamento abusivo e prejudicial que pode ter sérios impactos na saúde e no bem-estar das pessoas que são alvos dessa prática, uma vez que esse tipo de conduta pode acontecer em diversos ambientes, incluindo o trabalho, a escola e até mesmo em relacionamentos pessoais. São inúmeros

os riscos causados à saúde pelo assédio moral. A exposição prolongada a situações de abuso pode levar a problemas físicos, emocionais e psicológicos graves. Alguns dos principais riscos, são:

- a) Estresse crônico: O assédio moral provoca um alto nível de estresse, que acaba se tornando crônico devido a exposição à situações abusivas. O estresse crônico pode ter consequências negativas para a saúde, como enfraquecimento do sistema imunológico, aumento da pressão arterial e problemas cardíacos.

Para Lopes e Diniz (2002, p. 644 *apud* Hirigoyen, 2000) “a outra possibilidade é a confusão da vítima, pois, não sabe ou não ousa se queixar, e aqui se tem como produto a instalação do estresse, do medo e do isolamento”. (Vasconcelos 2015, p. 830), nos diz ainda que:

Os distúrbios causados à saúde do trabalhador são variados: crises de hipertensão, alterações da libido e do sono, síndrome do pânico, dores físicas, perda de apetite, dificuldades de concentração, cansaço, depressão, mudanças no metabolismo e problemas digestivos, entre outros.

- b) Ansiedade e depressão: A vítima pode desenvolver ansiedade e depressão como consequência do abuso constante. As constantes humilhações, ameaças e injustiças podem abalar emocionalmente a pessoa e levar ao desenvolvimento de transtornos.

Para Vasconcelos (2015), o assédio afeta a saúde física e mental do indivíduo, alcançando a coletividade na organização, já que influencia os relacionamentos interpessoais e o equilíbrio psicológico da pessoa no ambiente laboral. Para Hirigoyen (2009 *apud* Jansen, 2018, p. 17):

Existem alguns comportamentos que podem ser vistos pelos outros colegas como corriqueiros, mas que caracteriza o assédio e são disseminados pelo agressor, como espalhar rumores, atribuir problemas psicológicos à vítima (dizer que é doente mental), zombar de suas deficiências física, ou de seu aspecto físico; imitar e fazer caricaturas, criticar a vida privada, zombar das origens ou da nacionalidade, implicar com crenças religiosas ou convicções políticas.

É importante destacar que a violência do assédio pode se caracterizar como uma violência verbal, física ou sexual. E em todas as situações são conduzidas pelo controle psicológico, onde o abusador utiliza de meios afim de disfarçar as reais intenções. A vítima depois da perda do seu controle psicológico, fica suscetível ao domínios do assediador.

De acordo com Soboll (2008) considerando a origem das atitudes maléficas comportamentais violentas que rodeiam os envolvidos dentro e fora das instituições, a violência no âmbito do trabalho se classifica como física, psicológica e sexual.

- c) Problemas psicossomáticos: O assédio moral também pode se manifestar de forma física através de problemas psicossomáticos ou seja, sintomas físicos sem causas orgânicas aparentes. Estes podem incluir dores de cabeças recorrentes, distúrbios de sono, problemas digestivos, entre outros.

Segundo Jansen (2018, p. 26), “as práticas assediadas, comportamentos inequivocamente nocivos à vida social, atuam como agentes estressores cognitivos, porque ameaçam a saúde psíquica do trabalhador, tornando-o vulnerável às próprias emoções”. Neste mesmo sentido, Felipe (2022, p. 23) argumenta que “devido a uma hiperestimulação o organismo desenvolve tais resultados como autodefesa, que a longo prazo, pode originar choque, ansiedade ou até mesmo depressão.”

- d) Baixa autoestima e falta de confiança: Ao ser constantemente alvo de abusos e humilhações, a vítima de assédio moral pode ter sua autoestima diminuída e sua confiança abalada. Isso pode afetar sua capacidade de enfrentar situações desafiadoras e prejudicar sua vida pessoal e profissional. O perverso age de forma a desestabilizar e explorar psicologicamente a vítima através da dominação.

Para Felipe (2022, p.28), “diante das consequências causadas pelo assédio moral, a vítima passa a apresentar um perfil obsessivo, depressivo ou ansioso, podendo refletir negativamente no grupo social”.

- e) Isolamento social: O assédio moral muitas vezes leva a um isolamento social, uma vez que a vítima pode sentir-se envergonhada ou com medo de falar sobre o que está acontecendo. Esta falta de suporte social pode aumentar ainda mais os problemas de saúde.

A mobilização de sentimento de vergonha e de medo compõe o sistema disciplinar sustentado na humilhação e nas ameaças. Sentir-se incompetente, ser humilhado, esconder seu sofrimento são comportamentos que desdenham o trabalho permeado de violência psicológica, fonte de sofrimento, de adoecimento e de prejuízos na vida social e familiar. O trabalho perde o sentido na construção da identidade, num contexto de vida em que predominam vínculos afetivos também superficiais e temporários (Soboll, 2008, p.153).

É importante destacar que o assédio moral não deve ser tolerado e medidas devem ser tomadas para prevenir e combater. As instituições devem erradicar essas práticas apoiando às vítimas. Além disso, é necessário que os indivíduos estejam cientes dos seus direitos e sempre

busquem apoio e orientação quando for viável. Nas situações de assédio moral, identifica-se que o receio comove a atenção da vítima, obstruindo sua coragem de iniciativa, impedindo-a de tomar a atitude de denunciar o assediador.

2.1.2 O Papel dos Estagiários Dentro das Organizações

Com o crescimento acelerado do mercado de trabalho, surge a necessidade de profissionais qualificados para preencher os espaços dentro das organizações, com isso, os estagiários tem sido selecionados para desempenhar funções com a finalidade de contribuir e ocupar essas lacunas. Para Pereira (2013, p.16-17):

As empresas se organizam por cargos, nos quais cada um ocupa o seu posto e possui seu papel a desempenhar. Porém, diante da demanda de trabalho e suas adversidades, os profissionais necessitam ocupar papéis além dos supostamente determinados por seus cargos, pois não há como as situações serem cem por cento previsíveis.

Os estagiários desempenham um papel significativo dentro das organizações, principalmente nas áreas técnicas, e contribuem de inúmeras maneiras para o desenvolvimento das instituições. É dentro desse universo que eles trabalham nas suas atribuições, com suas habilidades, competências e qualidades, onde caberá as empresas delegar atividades vinculadas às áreas de graduação do estagiário/discente regularmente matriculado no ensino superior, a fim de adquirirem experiências práticas em sua área, articulando o conhecimento da sala de aula ao ambiente de trabalho.

Após a entrada no mundo acadêmico, milhares de jovens buscam, por meio do estágio, iniciar a sua jornada profissional, não apenas para ter as primeiras vivências da profissão, mas, também, para adquirir experiência, descobrir-se profissionalmente e tornar-se preparado para as demandas organizacionais contemporâneas. (Pereira, 2013, p.10).

As organizações devem ser conscientes dos afazeres e das atribuições designadas aos estagiários, assim como, caberá aos seus superiores, dentro da instituição, supervisionar o trabalho do estagiário, a fim de manter a troca de informações das atividades realizadas e dos seus compromissos. A realização do estágio, quando bem estruturado, traz benefícios para ambas as partes.

É através do estágio, que isso é possível, sendo ele o caminho mais adequado para o crescimento profissional do jovem, lhe proporcionando essa inclusão social na sua área de aprendizado e estimulando o crescimento de raciocínio que ele não terá apenas no âmbito acadêmico ou escolar. (Almeida, 2011, p. 25)

De acordo com Almeida (2011), o estágio acaba sendo uma peça fundamental onde o aluno irá vivenciar no dia-a-dia o mercado de trabalho, identificando seus pontos fortes e fracos, aprendendo e crescendo profissionalmente e pessoalmente, pois é uma oportunidade de se destacar futuramente através da experiência adquirida. Ainda de acordo com o autor, é durante a jornada do estágio que o futuro profissional poderá ampliar suas habilidades, desenvolver um perfil analítico relevante para a sua profissão e aprender como lidar com os desafios do mercado de trabalho.

a prática de estágio é uma atividade complementar aos estudos e uma alternativa de aprendizagem e qualificação profissional, sendo a aprendizagem um processo de crescimento contínuo como parte do desenvolvimento da vida, feita de uma forma individual por meio de reorganização e reconstrução de experiência. (Pereira, 2013 p.11 *apud* Custódio, Carrão, 2012).

A dimensão do estágio é vasta e engloba diferentes ângulos: desenvolvimento de habilidades complementares, descoberta de vocação, aprendizado prático, networking e diferencial no currículo. A funcionalidade na relação das demandas organizacionais é estritamente importante, entendendo que o estagiário não só está realizando um vínculo de conhecimento entre formação e atuação, mas também estará auxiliando no desenvolvimento e crescimento da empresa no mercado, onde ambos ganham através dessa parceria. Nos estágios, os alunos podem diversificar experiências, sendo um período de teste e confirmação das suas expectativas profissionais (Pereira, 2013).

É importante destacar que, quando o estágio é desenvolvido de uma forma favorável, traz benefícios para o desenvolvimento do aluno. O estágio também se configura como uma forma do setor produtivo contribuir para a formação de profissionais qualificados e prepará-los para o mercado de trabalho. Vale destacar que, muitas vezes, devido os estagiários não possuírem vínculo empregatício, poderão encarar uma triste realidade, se submetendo a constante pressão, humilhação e em alguns casos, até em desarmonia com o ordenamento jurídico.

Por fim, o estágio deve ser encarado como uma etapa fundamental no processo de formação do estudante, permitindo que ele aplique seus conhecimentos, desenvolva habilidades e esteja preparado para enfrentar os desafios do mundo profissional.

2.1.3 Legislação do Estágio

É importante destacar que a Lei do Estágio também estabelece que o estágio deve ter como objetivo aperfeiçoar o aprendizado do estudante e não pode ser utilizado como mão de obra barata ou substituir um funcionário regular. Além disso, a Lei determina que o estagiário deva ter um plano de estágio, descrever as atividades a serem desenvolvidas, os objetivos a serem alcançados e a forma de avaliação do desempenho.

A nova proposta de lei sobre o estágio foi enviada pelo governo federal, em mensagem ao Congresso Nacional, em 2006. Em 25 de setembro de 2008 a Lei foi sancionada sobre o número 11.788, com o intuito de regulamentar e fiscalizar às práticas dos estágios, nesta lei consta a definição e classificação sobre o estágio, tais como:

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).

Neste contexto, a legislação determina que o estágio seja realizado com o objetivo de aperfeiçoar o aprendizado do estudante, evitando que ele seja utilizado como mão de obra barata ou substitua um funcionário regular. Outra vantagem da legislação do estágio é que ela também contribui para formação de profissionais qualificados e preparados para o mercado de trabalho, já que a realização do estágio em conformidade com as leis proporciona uma experiência prática de qualidade e alinhada às demandas e expectativas do mercado.

Carvalho e Serafim (2002, p.168), falam que:

O sucesso de qualquer programa de melhoria da qualidade total está relacionado diretamente ao grau de atuação dos gerentes nos diversos níveis hierárquicos organizacionais. Torna-se necessária uma atuação gerencial global voltada ao desejo e melhora na qualidade dos produtos e serviços ofertados. Basicamente o círculo de controle da qualidade procura desenvolver em cada participante seu potencial criativo, constituindo um modo de vida e de filosofia de trabalho.

Nesta perspectiva, a legislação do estágio também ajuda a reduzir a exploração de mão de obra e protege o estudante de possíveis abusos ou práticas ilegais. Por fim, a legislação do estágio deve ser encarada como uma forma importante, de garantir os direitos dos estudantes e das empresas envolvidas, além de contribuir para a formação de profissionais qualificados e capacitados para atuar no mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

O pesquisador busca por meio da pesquisa produzir novos conhecimentos, para tanto, faz-se necessário desenvolver técnicas que o permita observar, estudar, analisar e constituir um olhar analítico sobre a realidade social e os diversos objetos de pesquisa existentes. Deste modo, o desenvolvimento metodológico de um estudo científico refere-se ao percurso traçado pelo pesquisador, incluindo as técnicas e os procedimentos utilizados para alcançar os objetivos e obter os resultados da pesquisa.

Metodologia é uma preocupação instrumental. Trata das formas de se fazer ciência. Cuida dos procedimentos, das ferramentas, dos caminhos. A finalidade da ciência é tratar a realidade teórica e prática. Para atingirmos tal finalidade, colocam-se vários caminhos. Disto trata a metodologia. (Demo, 1985, p.19).

Posto isto, entende-se que o desenvolvimento desse tópico é de grande relevância para compreender os meios utilizados para atingir os objetivos e entender a obtenção dos resultados. No decorrer desse tópico encontram-se as informações sobre o percurso metodológico desta pesquisa.

3.1 TIPO DE ESTUDO

Este estudo consiste em uma pesquisa de natureza básica realizada em uma abordagem quanti-qualitativa. No que diz respeito aos objetivos, é uma pesquisa exploratória e descritiva. Em relação aos procedimentos, se caracteriza, em sua primeira etapa como bibliográfica e quanto as técnicas e instrumentos utilizados, trata-se de um estudo de campo.

Para Silveira (2011, p.35), “a pesquisa de natureza básica, visa gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista. Não objetiva à aplicabilidade imediata.” Ou seja, ela visa compreender novos caminhos com a finalidade de fornecer avanços para a ciência. No que se refere a abordagem quanti-qualitativa, “a utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente” (Fonseca, 2002, p. 20).

Em relação ao seu caráter exploratório, busca-se esclarecer um problema a fim de explicar determinadas evidências sobre os achados. Já a pesquisa de caráter descritivo, “expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza” (Vergara, 2000 *apud* Oliveira, 2011. p. 22).

No que corresponde aos procedimentos, para Silveira (2011, p.37), “a pesquisa bibliográfica é a coleta de informações em materiais impressos ou publicados na mídia.” Ou seja, é realizada através de uma investigação das referências teóricas pesquisadas e publicadas por registros informacionais, revistas eletrônicas, livros, base dados e web sites. É o tipo de pesquisa que faz parte de todas as pesquisas acadêmicas, porque é necessária para a elaboração da fundamentação teórica que garante a cientificidade da pesquisa. Ainda no entendimento da autora, no que concerne a respeito da pesquisa de campo, a mesma “refere-se à coleta de dados no local natural em que os fatos acontecem.” Em outras palavras, entende-se como um tipo de estudo com realização da observação direta do objeto estudado, aplicado a determinado grupo através de métodos como questionários ou entrevistas que levem a uma maior compreensão dos fatos.

3.2 PARTICIPANTES

Fizeram parte deste estudo os discentes do curso de Arquivologia da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Para tanto, foram estabelecidos os seguintes critérios de inclusão: Consentir participar da pesquisa mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE); Estar cursando a partir do 4º período; Ter como vivência no mínimo 6 meses de estágio obrigatório ou não obrigatório.

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETAS DE DADOS

Foi elaborado um questionário através da plataforma Google Forms contendo doze questões, sendo nove questões objetivas e três subjetivas. As questões versam sobre a percepção dos estagiários de Arquivologia sobre assédio moral e suas consequências à saúde.

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETAS DOS DADOS E ASPECTOS ÉTICOS

A coleta dos dados foi realizada em novembro 2023 com uso de um questionário elaborado pela ferramenta do Google Forms. Para contactar os participantes da pesquisa, foi solicitado à Coordenação de curso que encaminhasse o questionário para o email institucional dos discentes. Também foi feito contato pelo aplicativo whatsapp, através dos grupos da coordenação e informações, grupos de projetos e grupos das turmas dos discentes. Por meio dos referidos canais de acesso foi encaminhada a mensagem padrão informando o objetivo da

pesquisa, o convite para participar do estudo através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), nome do pesquisador responsável, da orientadora responsável e o link de acesso ao questionário.

Vale destacar que os respondentes foram devidamente orientados a realizarem a leitura do TCLE e de todas as questões contidas nele. Em caso de dúvidas, eles tiveram acesso ao email de contato do pesquisador para sanar as dúvidas. Também é importante enfatizar que foi assegurado aos participantes que não seriam disponibilizados dados que os identificassem e foi garantido o sigilo das informações e o anonimato dos mesmos.

3.5 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados se deu através do processo da organização das respostas advindas do questionário da ferramenta *Google Forms* para uma disposição mais clara ao pesquisador. Foi realizada análise descritiva obtendo-se a frequência absoluta e relativa das respostas.

4 DESCRIÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

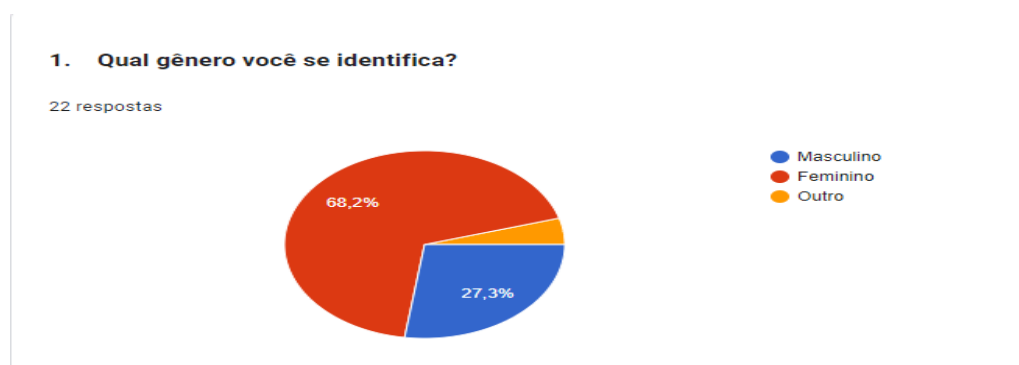
Conforme explicado ao longo deste trabalho, o assédio moral, em qualquer relação na qual ele ocorra, é uma experiência atroz para a vida do ser humano, pois deixa marcas que inúmeras vezes não são superadas.

No processo de desenvolvimento do estagiário para a vida profissional, o assédio moral se configura como um fenômeno com múltiplos ângulos negativos que pode desencadear problematizações ao longo da vida. Nesse contexto, o estudante, que por vezes já lida com as circunstâncias de vulnerabilidade social e outras barreiras na sua trajetória, ainda encontra em sua formação profissional a difícil tarefa de ter que lidar estrategicamente com o assédio moral, uma vez que esse é considerado um fator negativo e imprevisível que fere a dignidade. Além do mais, ocasiona impactos à saúde, podendo perpetuar por longos anos ou até mesmo deixar a vítima com sequelas psicológicas por toda vida.

Portanto, o presente trabalho buscou conhecer as percepções dos estagiários de Arquivologia da UEPB sobre Assédio moral e consequências à sua saúde em ambientes de estágio. A pesquisa contou com a livre participação de 22 discentes do curso de Arquivologia da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Para a coleta das informações aplicou-se um questionário on-line, criado no Google Forms, formado por doze questões que buscam identificar as percepções dos estagiários de Arquivologia sobre assédio moral em ambiente de estágio e os impactos à saúde.

O Gráfico 1 compreende os dados referentes ao gênero dos participantes da pesquisa. Foi verificado que a maioria dos participantes se identificam como pessoas do gênero feminino (68%).

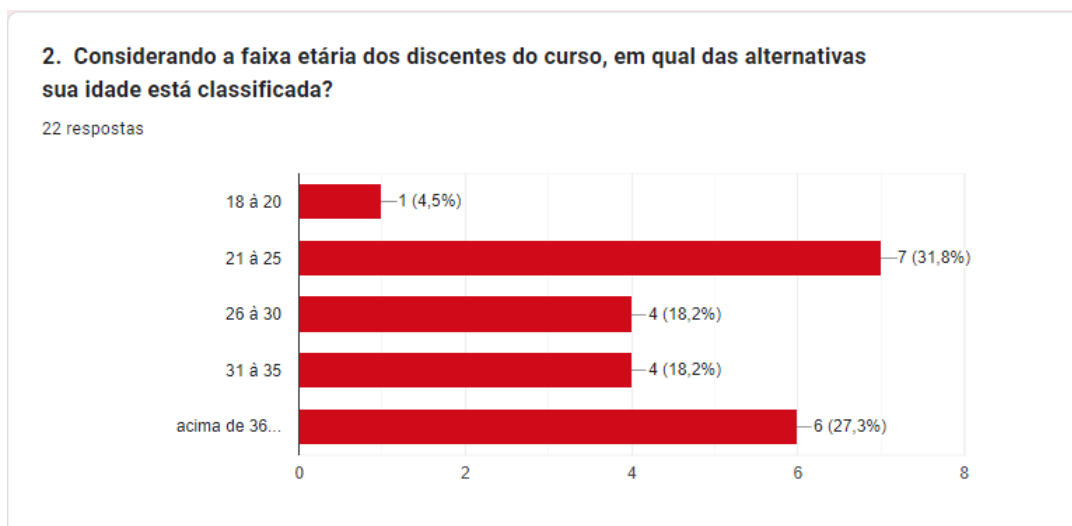
Gráfico 1 – Caracterização da amostra quanto à variável gênero



Fonte: Dados da Pesquisa, 2024.

O levantamento dos dados relacionados à faixa etária obteve resultados onde predominam que a maioria dos participantes da pesquisa estão entre 21 à 25 anos, o que resulta em (31,8%) do total.

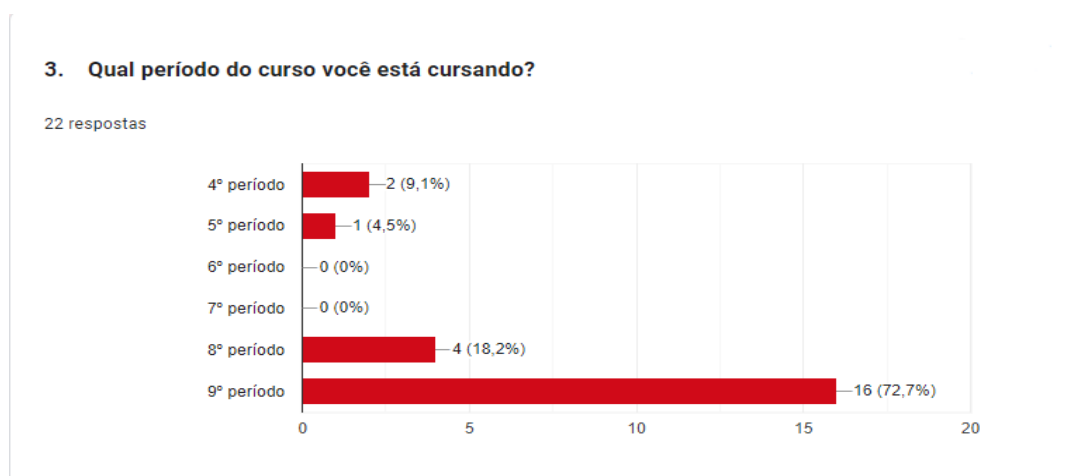
Gráfico 2 - Caracterização da amostra quanto a faixa etária



Fonte: Dados da Pesquisa, 2024.

Os dados do gráfico 3 referem-se ao período que o discente está cursando. Constatou-se que a maioria (72,7%) dos participantes estão em conclusão do curso. Foi detectado a ausência de participantes dos períodos 6º e 7º da graduação.

Gráfico 3 – Caracterização da amostra quanto ao período do curso



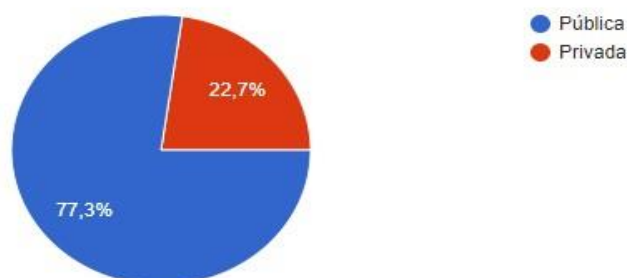
Fonte: Dados da Pesquisa, 2024.

O Gráfico 4 informa quanto ao tipo de instituição (pública ou privada) na qual os respondentes fazem o estágio. Identificou-se que (77,3%) dos estágios foram realizados em órgãos públicos. A realização de estágio em instituições públicas tem sido em número maior, logo, alguns autores tem apontado que o assédio é mais frequente nesse setor devido as organizações públicas apresentarem estabilidade: “funcionários de instituições públicas tendem a sofrer mais assédio do que funcionários de instituições privadas, pelo fato dos cargos públicos apresentarem certa estabilidade” (Wagner, 2012 *apud* Felipe, 2022, p.40). Contudo, não se deve descartar a possibilidade de ocorrência de assédio em empresas privadas, uma vez que essas empresas adotam uma cultura competitiva, estimulando engajamento, com princípios aparentemente humanos, mas que possam despertar os sentimentos de inveja e narcisismo que conduz ao assédio.

Gráfico 4 – Caracterização da amostra quanto ao local de estágio

4. Em qual instituição ocorre seu estágio?

22 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2024.

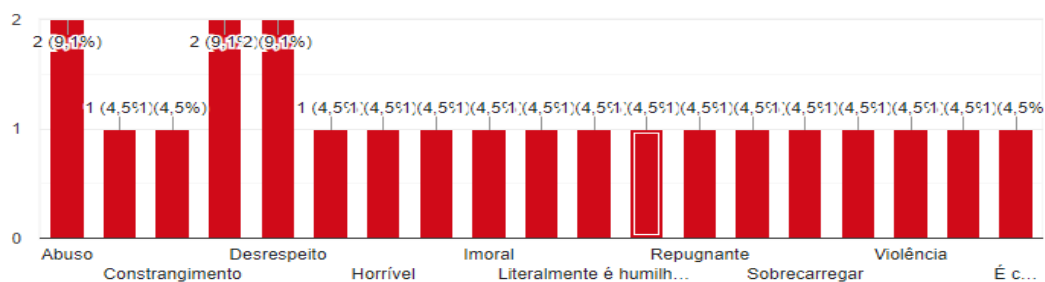
Segundo Rangel e Magalhães (2011, p.168), “a conduta de assédio em seu nascedouro não demonstra resquícios de menor ofensa, perigo ou agressividade. É vista geralmente como uma brincadeira, que se torna crescente e de “mau gosto”. Em inúmeras situações, o assediador utiliza dessa artimanha como uma forma de mascarar suas reais intenções. Na presente pesquisa, quando solicitados a definirem, de acordo com suas percepções, o assédio moral com apenas uma palavra, verificou-se que houve um empate entre as palavras (abuso e desrespeito) com (9,1%). Entretanto, os participantes também evocaram outras palavras relacionadas ao assédio moral. Apesar da solicitação ter sido para definirem o assédio com uma pa-

lavra, no gráfico 5 ficou claro que os discentes tem de fato um conhecimento sobre como definir o assédio moral.

Gráfico 5 – Caracterização da amostra quanto a definição do assédio moral com uma palavra

5. De acordo com a sua percepção defina assédio moral com uma palavra?

22 respostas



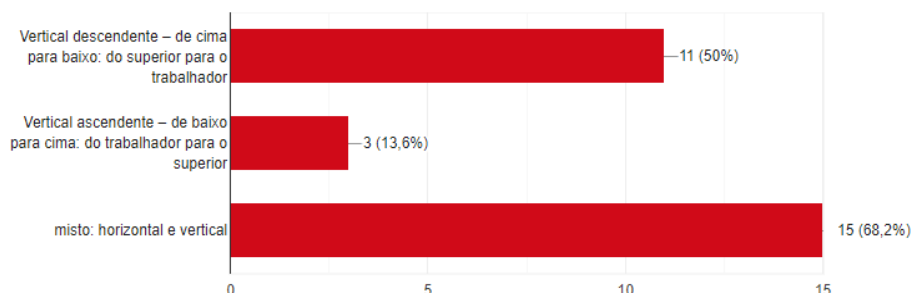
Fonte: Dados da Pesquisa, 2024.

Quando questionados sobre a direção em que ocorre o assédio moral – com a possibilidade de marcar mais de uma alternativa – os alunos demonstraram nas respostas uma maior frequência sobre a terceira alternativa com (68,2%) onde, segundo eles, o assédio ocorre com maior frequência na linha mista: horizontal e vertical. São situações raras, mais que acontecem, seguidas também pelo assédio moral vertical descendente, onde ocorre a omissão do superior ao assédio posto pelo agressor. O assédio moral misto sucede quando o assediado sofre assédio tanto dos colegas do mesmo nível hierárquico como pelos seus superiores (Jansen 2018).

Gráfico 6 – Caracterização da amostra quanto a como ocorre o assédio moral

6. Como ocorre o assédio moral? (Pode marcar mais de uma alternativa).

22 respostas

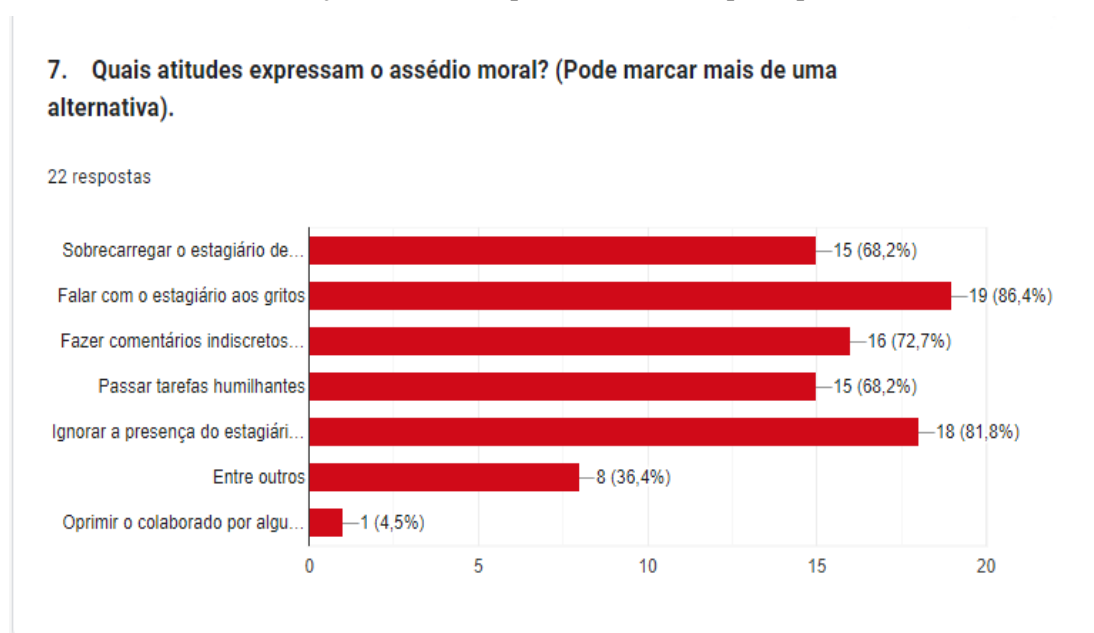


Fonte: Dados da Pesquisa, 2024.

Felipe (2022) afirma que dentre as consequências do assédio, a psicológica é a mais frequente, pois degrada não somente a saúde mental, mas também a saúde física do estagiário. Atitudes corriqueiras praticadas pelo assediador, como posicionar-se de uma forma autoritária, coloca a vítima sob uma situação de intimidação, afim de minar pânico, oprimir e sobrecarrega-la em sua presença. Em pouco tempo, se transforma em séria coação, colocando a vítima em situações degradantes e arriscadas de uma maneira perversa no decurso de tempo contínuo (Rangel e Magalhães, 2011). No presente estudo, quando questionados sobre quais atitudes expressam o assédio moral, tendo a possibilidade de marcar mais de uma alternativa, (falar aos gritos com o estagiário) foi a alternativa com a maior identificação, tendo (86,4%).

Foram constatadas também outras caracterizações como reconhecimento das atitudes assediadoras, conforme mostra o Gráfico 7.

Gráfico 7 – Caracterização da amostra quanto as atitudes que expressam o assédio moral



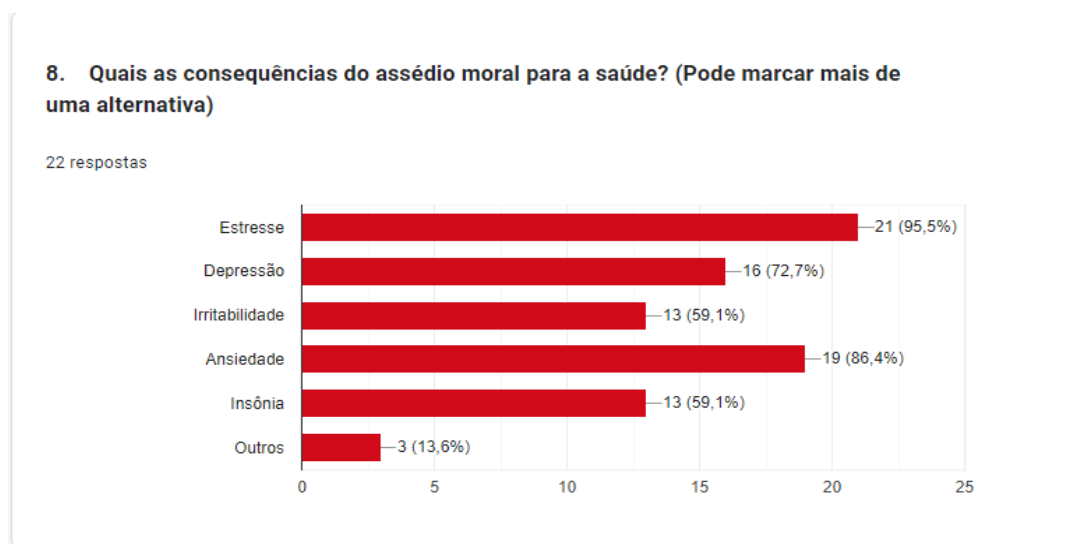
Fonte: Dados da Pesquisa, 2024.

De acordo com os achados, foi constatado que entre os impactos causados à saúde pelo assédio moral, a alternativa (estresse) foi a de maior identificação com (95,5%). “O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu” (Jansen, 2018, p. 37).

Os sintomas são inúmeros quando relativos as causas e danos à saúde ocasionados pelo assédio moral, essas características podem variar de acordo com as frequências, riscos e exposições da vítima ao assédio. “Os efeitos proporcionados pelas situações hostis remetem a

danos na saúde (física e/ou psíquica), que conseqüentemente afetam sua vida privada/social e seu trabalho” (Jansen, 2018, p. 39).

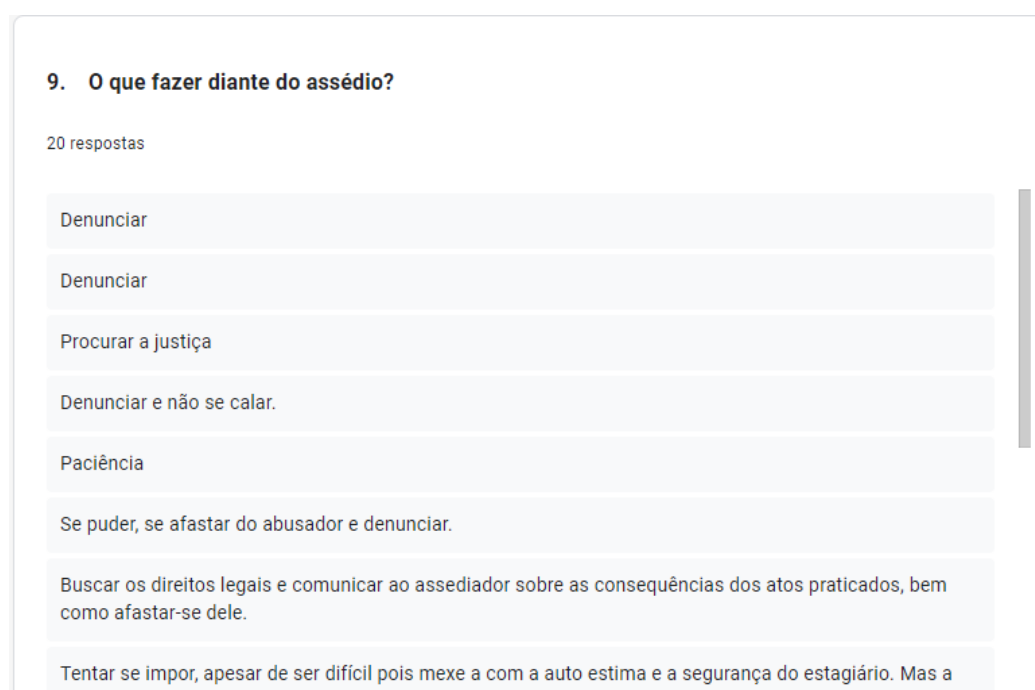
Gráfico 8 – Caracterização da amostra quanto à consequência do assédio moral para a saúde



Fonte: Dados da Pesquisa, 2024.

Dentre as perguntas discursivas do questionário, foi solicitado aos participantes que respondessem o que fazer diante do assédio moral. As respostas adquiridas encontram-se a seguir:

Respostas 1 – Caracterização da amostra quanto ao que fazer diante do assédio moral



Tentar se impor, apesar de ser difícil pois mexe a com a auto estima e a segurança do estagiário. Mas a melhor forma é se impor, e tentar o diálogo saudável.

Denúncia

Denuncia as autoridades competentes e buscar ajuda.

Primeiramente contatar o professor da instituição de ensino ao qual esta vinculada, uma vez que para o estagio a UEPB, exige um professor orientador, caso não haja uma atitude do mesmo, creio que a melhor alternativa seria buscar ajuda com a equipe do RH, caso não se resolva uma denuncia na ouvidoria, em caso de empresas publica poderia ate mesmo acionar o Ministério Público.

Não sei

Tentar denunciar ao superior

Falar sobre o que está acontecendo.

Tentar denunciar ao superior

Falar sobre o que está acontecendo.

Denunciar o assédio.

Procurar ajudar e juntar provas do assédio moral, com documentos, imagens ,etc.

Realizar a denuncia.

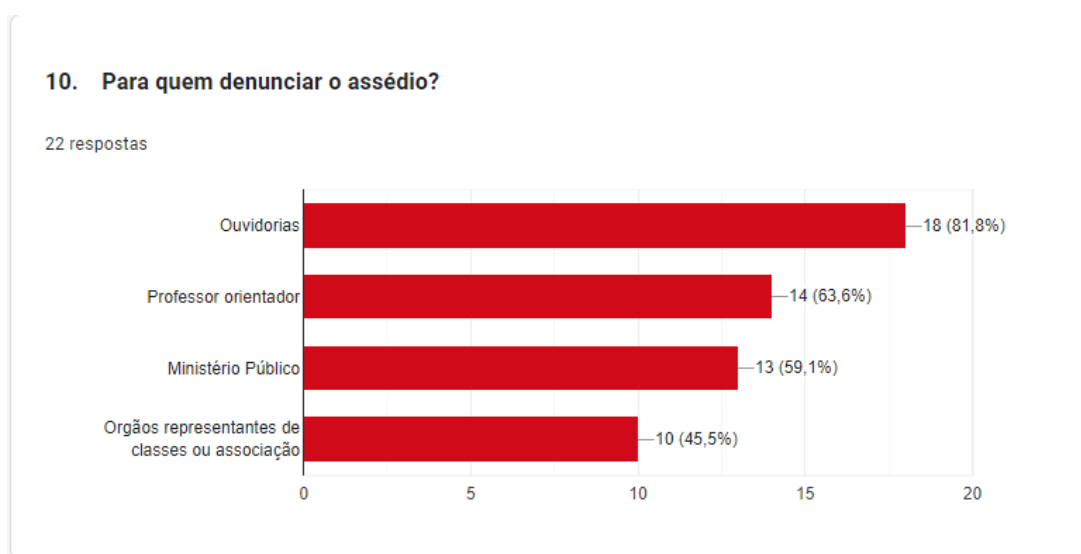
Fonte: Dados da Pesquisa, 2024.

Com base no entendimento de Almeida (2011) o que se coloca substancial na parte do trabalho é o desvio do contrato de estágio contribuir para o assédio moral, descumprindo a legislação que deixa claro como deve transcorrer o estágio, as suas características, as partes concendentes e finalidades. Apesar dos participantes da pesquisa deixarem claro quais atitudes deve ser tomadas mediante as práticas de assédio, não é uma missão fácil quando se encontram de fato vivenciando esse terror em um ambiente que deveria contribuir para seu

aprimoramente profissional. “Em todo caso, é importante que se exponham os requisitos legais necessários à configuração dessas relações, por sua vez, estão subdivididos em requisitos materiais e formais” (Rangel; Magalhães, 2011, p. 174).

Ao serem questionados sobre para quem denunciar o assédio moral, as (ouvidorias) foi a opção mais escolhida entre os participantes, com (81,8%). Mesmo demonstrando convicção sobre qual atitude tomar frente às práticas de assédio moral, não é uma realidade fácil com a qual o estagiário consiga lidar. Primeiro, porque não é fácil para ele provar que está sendo vítima de assédio moral, pois o acusado pode camuflar o ônus da prova. Segundo, o temor pela rejeição do mercado de trabalho, levaria a vítima a silenciar (Rangel; Magalhães, 2011)

Gráfico 9 – Caracterização da amostra sobre para quem denunciar o assédio



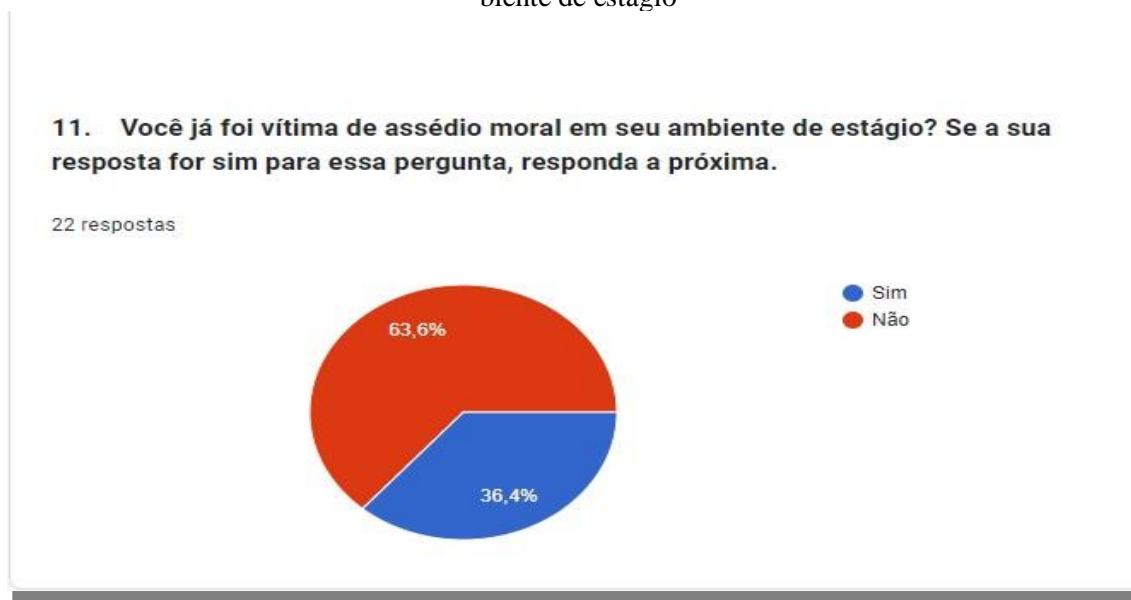
Fonte: Dados da Pesquisa, 2024.

Ao serem questionados se já foram vítimas de assédio moral em seu ambiente de estágio, a resposta para a alternativa (sim) foi de (63,6%), totalizando a maioria dos discente que participaram da pesquisa. Almeida (2011) defende a ideia de que devido ao fato dos jovens estudantes estarem iniciando sua experiência no mercado de trabalho, isso os tornam mais vulneráveis a essas ações.

Na percepção de Jansen (2018) o ambiente onde o estagiário realiza o estágio, deve oferecer um clima agradável no qual pedagogicamente o conhecimento seja nutrido e realizado através de boas experiências. Apesar do número de participantes da presente pesquisa ser considerado reduzido quando comparado com a totalidade de alunos do curso de Arquivologia da UEPB, os resultados obtidos são um sinal de alerta, pois indicam a ocorrência de assédio na vivência dos estagiários, bem como os riscos à sua saúde. Uma vez que o assédio moral

acarreta inúmeras repercussões para a vítima, segundo Felipe (2022) diante da situação causada pelo assédio moral, o assediado começa a apresentar um perfil ansioso, depressivo e obsessivo, levando-o a ter um desempenho negativo no ambiente social.

Gráfico 10 – Caracterização da amostra quanto a quem já foi vítima de assédio moral em ambiente de estágio



Fonte: Dados da Pesquisa, 2024.

Ao serem questionados sobre quais impactos o assédio moral ocasionou à sua saúde, dentre as perguntas discursivas, foram identificadas características diversas de exposições ao assédio moral, onde ficou evidenciado nos achados que os impactos à saúde advindos do assédio moral é algo que permanece por tempo na vida do assediado. “Os danos psicológicos ocasionados pela vivência de assédio moral não são fáceis de esquecer. A cessação da violência não garante que os sintomas irão desaparecer” (Felipe, 2022, p.44).

Respostas 2 – Caracterização da amostra quanto aos impactos à saúde ocasionados pelo assédio moral

12. Quais impactos a sua saúde o assédio moral ocasionou?

11 respostas

Até hoje faço terapia.

Nível de estresse, tristeza, desmotivação, angústia.

designar tarefas que nem o próprio faria, falta de humanização.

Não sofri assedia moral, mas já vi colegas sofrerem. E vi o quanto eles sofreram por se sentirem perseguidos e menosprezados mesmo trabalhando igual um trabalhador efetivo. É triste a realidade de alguns estagiários tanto no setor público quanto privado.

Um leve estresse

Ansiedade, irritabilidade e fadiga.

Ansiedade, vontade de não ir mais para o ambiente onde fui assediada, culpa, vergonha, medo.

Ansiedade, baixa autoestima e falta de confiança no meu trabalho e na minha pessoa.

Baixa auto-estima

Ansiedade

Estresse e sem motivação para trabalhar nesse ambiente tóxico.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2024.

Conclui-se, que os objetivos foram alcançados uma vez que os discentes demonstraram ter conhecimento para definir através de palavras, suas percepções sobre o assédio moral e consequências a saúde, através dos seus relatos foi possível identificar as características do assédio moral em seus ambientes de estágio e identificar que os ambientes de estágios de fato estão favoráveis a essas situações uma vez que foi detectado 36,4% dos participantes da pesquisa responderam ter sofrido assédio moral em seu ambiente de estágio e relataram consequências a sua saúde afetada pelas ações do assédio moral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa apresentada teve como objetivo geral conhecer a percepção dos estagiários da UEPB do curso de Arquivologia sobre assédio moral e suas consequências à saúde em ambientes de estágio. Diante disso, entende-se que tal objetivo foi alcançado tendo em vista que foi possível obter um conhecimento maior sobre a temática a partir dos relatos dos próprios estagiários envolvidos. Juntamente com a análise dos dados foi possível identificar que os participantes da pesquisa tem uma noção sobre algumas ações que caracterizam a violência, como por exemplo, *sobre- carregar o estagiário, falar aos gritos, fazer comentários indiscretos da sua vida particular*, entre outros. E não ter sido um número significativo, mesmo demonstrando conhecimento, a maioria (36,4%) sofreram assédio moral em seus ambientes de estágios e relataram impactos a sua saúde ocasionado por essa violência.

É importante destacar que os resultados obtidos são relevantes pois demonstra que a realidade do assédio moral em ambientes de estágios tem grande implicação na formação do profissional e na sua vida, ocasionando sequelas na sua saúde, e impactando no desenvolvimento do futuro profissional. Diante disso, pode-se deduzir que a Lei de estágio não está sendo cumprida por algumas partes concorrentes, uma vez que, os discentes através do questionário, relataram ter sofrido assédio moral em seus ambientes de estágios, onde seus direitos previstos pela Lei do estágio foram desrespeitados.

A partir dos resultados apresentados, pôde-se detectar as consequências do assédio na saúde dos estagiários. Esse achado pode ser comprovado através das respostas dos participantes: “até hoje faço terapia”; “ansiedade, irritabilidade e fadiga”; “ansiedade, vontade de não ir mais para o ambiente onde fui assediada”; “culpa”; “vergonha”; “medo”. As vítimas do assédio moral tiveram suas vidas acadêmicas e pessoais afetadas. É necessário que as empresas reconheçam esse risco psicossocial dentro do seus ambientes e não esperem atitudes extremas para combatê-lo. Além disso, não se deve esperar para criar uma nova política organizacional que assegure a saúde e segurança no trabalho, é necessário também que haja justiça e punição criminal para os autores dessas ações. Assim, a vítima poderá se encorajar, lutar e conseguir se fortalecer para denunciar os assediadores.

Contudo, dada a significância dos fatos, emerge a urgência de um trabalho mais eficaz que garanta um consistente conhecimento e fortalecimento da Lei de estágio, de modo que ela possa ter maior alcance sobre os estagiários, garantindo a proteção deles na jornada de estágio e evitando casos de assédio moral dentro das empresas.

Por fim, espera-se que essa pesquisa traga à luz novas reflexões e posturas frente ao assédio moral. É imperativo que sejam delineadas políticas de conscientização dentro das organizações, onde estratégias de combate ao assédio moral sejam implantadas e realizem a divulgação de trabalhos sobre as leis vigentes para o combate ao crime do assédio moral. Sugere-se novas pesquisas qualitativas aprofundando o assunto a fim de entender a complexidade do fenômeno, suas consequências e questões jurídicas envolvidas.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Danilo Bruno Espínola. **Assédio Moral Contra o Estagiário: entre a sujeição e o aprendizado**. 2011. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) –Universidade Estadual da Paraíba, João Pessoa, 2011. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/510?locale=pt_BR. Acesso em: 31 nov. 2023.
- BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 jul. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes... Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 16 jul. 2023.
- DEMO, Pedro. **Introdução a Metodologia da Ciência**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1985, Disponível em: <http://maratavarepsictics.pbworks.com/w/file/attach/74301206/DEMO-Introducao-a-Metodologia-da-Ciencia.pdf>. Acesso em: 29 out. 2023.
- FELIPE, Larissa da Costa Amador. **Assédio Moral em Estagiários: consequências na vida pessoal e acadêmica**. 2022.. Trabalho de Conclusão de Curso. (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/48746/1/AssedioMoralEstagiarios_Felipe_2022.pdf. Acesso em: 10 dez. 2023.
- FONSECA, Ana Luisa Guimarães. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. PUC – Campinas, São Paulo: PUC-Campinas, 2006. Disponível em: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r30822.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2023.
- FONSECA, João José Saraiva da. **Apostila de metodologia da pesquisa científica**. 2002. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>. Acesso em: 30 out. 2023.
- GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 183-191, ago. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcjmj/?lang=pt>. Acesso em: 13 outubro 2023.
- HELOANI, José Roberto Montes. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica**, São Paulo, v.3, n. 1, jan./jun 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 ago. 2023.
- HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil; 2002. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tce/a/KnYprfvp9nxjDGnnCzgg5kP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 out. 2023.

JANSEN, Thaís Raquel Cutrim. **Assédio Moral e suas Implicações na Saúde dos Estagiários**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal do Maranhão, 2018. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/3096>. Acesso em: 16 ago. 2023.

JESUS, Marcos. **Projeto de Lei nº 1521**, 2019. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758>. Acesso em: 16 jul. 2023.

LOPES, : Regina Lúcia Mendonça; DINIZ, Normélia Maria Freire . Resenha do Livro. *In: HIRIGOYEN, M. F. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 2 ed. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/KnYprfvp9nxjDGnnCzgg5kP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 out. 2023.

OLIVEIRA, Ferreira Maxwell. **Metodologia Científica: um manual para a realização de pesquisas em administração**. Catalão: Universidade Federal do Góias, 2011. https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em: 10 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção Nº 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. 1981. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html. Acesso em: 16 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Direitos Humanos Universidade de São Paulo-USP: Biblioteca virtual de Direitos Humanos**. 1946. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf. Acesso em: 10 set. 2023.

PEREIRA, C. MARIANE. **O papel do estágio na formação dos alunos do curso de Administração da UFRGS**. Trabalho de Conclusão de Curso de graduação ao Departamento de Ciências Administrativas – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2013. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/87864/000910853.pdf?sequen>. Acesso em: 16 mar. 2024.

RANGEL, V. M. H.; MAGALHÃES, U. R. O assédio moral no ambiente de trabalho: o instituto aplicado às relações de estágio. v. 2, n. 2, 2011. Disponível em: [ANALISE_DE_QUESTOES_PONTUAIS_SOBRE_O_CONTROLE_CONC.pdf](https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/87864/000910853.pdf?sequen). Acesso em: 19 dez. 2023.

SILVEIRA, Cláudia Regina **Metodologia da pesquisa**. 2. ed. Florianópolis: Publicações do IF-SC, 2011. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/206318/2/Pos%20Ciencias%20-%20Metodologia%20da%20Pesquisa%20-%20MIOLO.pdf>. Acesso em: 26 out. 2023.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/432151/Assedio_moral_e_organizacional.pdf. Acesso em: 17 out. 2023.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio Moral nos ambientes corporativos. **Cad. EBA-PE.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, Artigo 9, p. 821-851, out./dez. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Sjm9fRK3ZwPqsRxvWB5ytwx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 out. 2023.

WAGNER, José Luis; RAMBO, Luciana Inês; SPACIL, Daiane Rodrigues. **Cartilha Informativa Sobre Assédio Moral no Mundo no Trabalho**. Santa Maria: Wagner Advogados Associados, 2014. Disponível em: <https://www.sintiefal.org.br/wp-content/uploads/2017/07/5cartilhaassediomoralwagneradvogados.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Caro(a) participante

Gostaria de convidá-lo(a) para responder a um questionário que visa obter informações para uma pesquisa que tem como objetivo geral “conhecer a percepção dos estagiários de Arquivologia da UEPB sobre assédio moral e suas consequências à saúde”. Trata-se de um Trabalho de Conclusão de Curso vinculado ao Curso de graduação de Arquivologia da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

A sua participação é de extrema importância para que o objetivo da pesquisa seja alcançado. Sua contribuição ocorrerá de forma voluntária por meio do preenchimento deste questionário que é destinado aos estagiários do curso de Arquivologia matriculados a partir do 4º período com vivência de no mínimo 06 meses de estágio obrigatório ou não obrigatório.

As informações coletadas nos auxiliarão a conhecer mais sobre o tema em questão e refletir sobre possibilidades de evitar o assédio moral no ambiente de estágio. Vale ressaltar, que será mantida a confidencialidade e privacidade dos dados, mantendo assim o sigilo das respostas referente a cada participante. Caso tenha alguma dúvida ou consideração, pode entrar em contato com Wanderley Junior da Silva pelo e-mail: wanderley.silva@aluno.uepb.edu.br
Desde já agradecemos sua disponibilidade.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Declaro que li e entendi o objetivo deste estudo. Estou ciente que a participação é voluntária e que, a qualquer momento, tenho o direito de obter outros esclarecimentos sobre a pesquisa e de desistir de participar sem qualquer penalidade ou prejuízo.

Você está de acordo em participar da pesquisa? *

- ***
- Concordo com os termos de participação da pesquisa.
 - Não concordo com os termos de participação da pesquisa.
 -

Confirme seu endereço de e-mail acadêmico: *

1. Qual gênero você se identifica?

- Masculino
- Feminino
- Outro
-

2. Considerando a faixa etária dos discentes do curso, em qual das alternativas sua idade está classificada? *

- 18 à 20
- 21 à 25
- 26 à 30
- 31 à 35
- acima de 36...

3. Qual período do curso você está cursando?

*

- 4º período
- 5º período
- 6º período
- 7º período
- 8º período
- 9º período

4. Em qual instituição ocorre seu estágio?

*

- Pública
- Privada

5. De acordo com a sua percepção defina assédio moral com uma palavra?

6. Como ocorre o assédio moral? (Pode marcar mais de uma alternativa).

*

- Vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador
- Vertical ascendente – de baixo para cima: do trabalhador para o superior
- misto: horizontal e vertical

7. Quais atitudes expressam o assédio moral? (Pode marcar mais de uma alternativa).

*

- Sobrecarregar o estagiário de novas tarefas
- Falar com o estagiário aos gritos
- Fazer comentários indiscretos quando o estagiário faltar
- Passar tarefas humilhantes

- Ignorar a presença do estagiário, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores.
- Entre outros

8. Quais as consequências do assédio moral para a saúde? (Pode marcar mais de uma alternativa)

*

- Estresse
- Depressão
- Irritabilidade
- Ansiedade
- Insônia
- Outros

9. O que fazer diante do assédio?

10. Para quem denunciar o assédio?

*

- Ouvidorias
- Professor orientador
- Ministério Público
- Órgãos representantes de classes ou associação

11. Você já foi vítima de assédio moral em seu ambiente de estágio? Se a sua resposta for sim para essa pergunta, responda a próxima.

*

- Sim
- Não

12. Quais impactos a sua saúde o assédio moral ocasionou?