

**Assédio moral no estágio: a perspectiva de graduandos do curso de Administração**

Ana Catharina Carvalho Beltrão¹
Carlos Everaldo Silva da Costa²
Madson Bruno da Silva Monte³

Resumo: O estudo tem como objetivo interpretar o assédio moral na perspectiva de universitários de uma universidade federal, pertencentes ao curso de Administração, durante a prática de seus estágios. Os temas que norteiam o marco teórico são assédio moral nas organizações, aspectos legais do estágio e assédio moral vinculado ao estágio. A metodologia classifica o estudo como exploratório, do tipo descritivo-interpretativo e de abordagem mista. A pesquisa ocorreu entre 2019 e 2020 e, do total de 226 alunos em situação regular de estágio, a amostra foi calculada, chegando-se a 143 questionários necessários e respondidos. Para a coleta de dados primários, após o pré-teste, foram aplicados questionários *online* e presencialmente. Já os secundários, foram utilizadas resoluções normativas da respectiva universidade federal sobre sua regulação do estágio. A análise dos dados revelou que as condições de estágio são boas para maioria dos participantes, mas houve registros quanto à ocorrência de assédio moral. Como resultados do estudo, precisamente sobre as práticas de assédio moral na perspectiva dos graduandos de Administração, a pesquisa enfatizou a realização, por parte dos graduandos estagiários, de tarefas inferiores às suas capacidades, assim como a existência de práticas de humilhações. E, em menor, ofensas verbais, sexuais, religiosas, sociais e políticas, interferência na vida privada e ataques físicos.

Palavras-chave: Assédio Moral. Estágio. Administração.

Bullyng on the professional intership: the perspective of graduates of business administration

Abstract: This study aims to analyze moral harassment under the perspective of students from a Brazilian federal university coursing Business Administration considering their internship period. The themes underpinning the theoretical framework are bullying in organizations as well as related to internships and the legal aspects from the Brazilian internship law. In the methodology, the study is classified as an exploratory research with mixed approach and descriptive-interpretative type. After pretesting the questionnaire, the primary data collection took place between 2019 and 2020 and the sample size was calculated taking into account the 226 students in regular situation on their internships contracts, reaching 143 questionnaires, all of which answered. This phase occurred both in person and using online forms. For secondary data, normative acts from the respective university aiming for internships regulation were also analyzed. Data analysis revealed that the internship conditions were good for most of the participants, although there were reports of bullying. Considering the point of view of business administration students, the results indicate precisely the moral harassment practices of carrying

¹Graduação em Administração; Universidade Federal de Alagoas; <https://orcid.org/0000-0002-6260-7989>; catharinabeltrao@gmail.com.

²Doutor em Administração; Universidade Federal de Alagoas; Docente do curso de Administração; <https://orcid.org/0000-0003-4902-6466>; carlos.costa@feac.ufal.br.

³Doutor em Engenharia de Produção; Universidade Federal de Alagoas; Docente do curso de Administração; <https://orcid.org/0000-0003-3694-5375>; madson.monte@feac.ufal.br.

out activities below their capabilities, as well as humiliating practices were also emphasized. To a lesser extent, there were reports of verbal, sexual, religious, social and political offenses, besides interference in private life and physical attacks.

Keywords: Bullying at work. Professional internship. Management.

Introdução

A sociedade que vivencia a mescla das relações presenciais e remotas, a despeito dos avanços científicos e tecnológicos, vê situações que exibem dores e sofrimentos produzidos pelos próprios sujeitos (FERREIRA, 2013) e que tem no assédio moral uma prática baseada em tratamentos hostil e vexatório (PAUL; KEE, 2020), que expõe os sujeitos (TUCKEY et al, 2022).

Enfatizado nos anos 1990 (KEASHY; NEUMAN, 2010), o assédio moral praticado nas relações trabalhistas reorganizadas evidencia a competitividade (FERREIRA, 2004) e, conforme Tauber e Mahmoudi (2022), sabotagem das iniciativas do outro. Isso gera sofrimento, constrangimento, represália, depressão (HOPREKSTAD et al, 2021), remete à angústia (BALBO, 2018) e expõe questões de vida e autoestima, sonhos e valores, em momentos de humilhação sem manejo organizacional (CASON; CASINI; HELLEMANS, 2020).

Para Ribeiro (2020), o assédio moral precisa ser tratado e, segundo Silva, Castro e Santos (2018) e Diac e Gradinaru (2023), prevenido para que suas práticas sejam reprimidas, inibindo os infratores, com a legitimação de políticas de combate e as vítimas encorajadas. Isto envolve a era da conexão permanente, quando o mesmo é, por exemplo, praticado por meio das redes sociais sendo denominado cyber bullying (ZHANG et al, 2022; SANTOS; MORAIS; NASCIMENTO, 2019; SILVA; SALLES; DUARTE, 2020).

Há legislações brasileiras – incluindo o direito trabalhista (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008) – que consideram o assédio moral crime e que deve ser punido, devido às consequências psicopatológicas (ARRUDA, 2018). Isso porque, com as transformações sociais, o assédio moral passou a ser reconhecido e a ressignificar algumas leis, a exemplo do quanto previsto na(o) Constituição Federal (BRASIL, 1988); Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943); Código Civil (BRASIL, 2008); Código Penal (BRASIL, 2017); e Medida Provisória (MP), 1.140/2022 (BRASIL, 2022); vejamos o quadro resumo:

Quadro 1. Normatizações que enquadram atos como assédio moral

Constituição Federal	art. 1	Direito de reparação por danos moral, material e à imagem
	art. 5	Assegura o direito à indenização por tais danos, decorrente de suas violações
CLT	art. 154	As organizações devem promover, ao colaborador, um ambiente de trabalho que preserve a saúde do mesmo
	art. 482 e 483	Faltas graves ocorridas pela organização – como ofensas verbais e físicas e/ou atos contra a honra da boa fama, podem gerar, inclusive, a rescisão do contrato por parte deste colaborador
Código Civil	art. 186	Considera a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que viola o dano a outrem
	art. 187	Reconhece o exercício que excede os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou bons costumes
Código Penal Brasileiro	art. 129	Vinculado a falta causada à integridade corporal ou saúde
	art.138	Como calúnia, quando o assediador acusar o assediado por algo que este não cometeu
	art. 139	Quando a honra da vítima é defendida por ofensa pública sofrida
	art. 140	Quando a dignidade do assediado é defendida, cabendo a detenção ou multa
	art. 146	Constrangimento, mediante violência ou ameaça grave
	art. 147	Ameaça, por palavra, de modo escrito ou por gesto
MP	1.140/2022	Cria o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, à Violência Sexual e aos demais Crimes contra a Dignidade Sexual

Fonte: Elaboração própria

Neste sentido, Armada (2006) relata que sua prática é passível de indenização pecuniária por contrariar princípios de respeito mútuo do contrato de trabalho e atingir os bens subjetivos inerentes à pessoa, como reputação, honra, liberdade, decoro, imagem e dignidade. No Código Civil, conforme Lotufo (2003), as ações do assediador configuram ilicitude porque o mesmo excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico e social e boa-fé.

Se o assédio moral é destacado no ambiente das organizações e da gestão, o tema deve estar na agenda da área do conhecimento Administração, pois representa, no Brasil, um dos cursos com maiores números de matrículas – entre: 2011 e 2013, o 1º; 2014 e 2016, o 2º; e 2017 e 2020, o 3º (INEP, 2021), além de ser o que possui o maior número de estagiários (ABRE, 2020).

Conforme esboçado no Quadro 2, para justificar este estudo, nas publicações científicas nacionais na área, o assédio moral é debatido a partir do *Qualis*, da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), nos estratos A2 e B1 (classificação 2013-2016), mas não na perspectiva dos estágios, o que se faz importante para os futuros profissionais.

Quadro 2: Artigos em Administração sobre Assédio Moral, conforme estratos A2 e B1

Ano	Estrato	Revista	Títulos/ Periódico/ Estrato
2018	A2	RAC	Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo assédio moral na Satisfação no Trabalho
2018	B1	READ	assédio moral nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho: alguma luz no fim do túnel?
2017	B1	READ	“Detalhes de sua incompetência não em interessam”: o assédio moral no filme O Diabo Veste Prada
2016	A2	RAUSP	Assédio moral no trabalho e suas consequências: Estudo de caso em instituição federal de ensino superior
2015	A2	RAC	Assédio Moral em Organizações Públicas e a (Re)ação dos Sindicatos
2015	A2	EBAPE	Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades
2015	A2	EBAPE	Assédio moral nos ambientes corporativos
2014	A2	EBAPE	Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência
2013	A2	EBAPE	Do assédio moral à violência interpessoal: Relatos sobre uma empresa júnior
2013	A2	EBAPE	Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual
2013	B1	APGS	Assédio Moral em Universidade: as Possíveis Consequências em Comentar e/ou Denunciar a Violência
2009	B1	RAEP	Assédio Moral em Organizações Mecanicistas: Efeitos em um Call Center
2008	B1	Rassédio moral	Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas
2007	A2	RAC	Quem Paga a Conta do Assédio Moral no Trabalho?
2007	A2	ERA	Percurso Semântico do assédio moral na Trajetória Profissional de Mulheres Gerentes
2004	A2	RAP	O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no Poder Judiciário
2004	A2	RAE	Assédio Moral – um Ensaio Sobre a Expropriação da Dignidade no Trabalho
2001	A2	RAE	Assédio Moral e Assédio Sexual: Faces do Poder Perverso nas Organizações

Fonte: Elaboração própria

Desse modo, o objetivo do estudo é analisar o assédio moral no estágio na perspectiva de universitários de uma universidade federal, pertencentes ao curso de Administração. Para tanto, e nas seções que seguem, serão apresentadas a fundamentação teórica; a metodologia utilizada na pesquisa; a análise dos dados apreendidos; e, por fim, as considerações finais.

1. Fundamentação teórica

Esta seção aborda o assédio moral nas organizações e os aspectos legais do estágio.

1.1 Assédio moral nas organizações

O assédio moral, prática antiga, mas com interesse recente (AGUIAR, 2008), gera nas vítimas a dificuldade de expor sua situação, por medo de perder sua condição ou represálias. A humilhação e a perseguição, quando repetitivas, configuram o assédio moral e tanto Leymann (1990), Júnior e Mendonça (2015) e Busby, Patrick e Gaudine (2022), reforçam que não é uma situação pontual. Já Junior e Demarchi (2019) reconhecem que há situações de humilhação não consideradas.

Glina e Soboll (2012) apresentam outras denominações para assédio moral nos países: *psicoterrorismo* (Portugal), *mobbing* e *bullying* (de língua inglesa), *mobbing* (de língua germânica), *harcèlement moral* (França e Bélgica) e *acoso moral*, ou *acoso institucional* (de língua espanhola), cujas definições são as seguintes:

Quadro 3: Recorte temporal com definições sobre Assédio Moral

Autor	Definição
Suarez (2002)	Atentado contra a dignidade da pessoa, criando um contexto intimidatório, hostil, degradante, humilhante e/ou ofensivo.
Barreto (2005)	Prática sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, de bens materiais a morais, nas relações interpessoais.
Freitas, Heloani e Barreto (2008)	Conduta abusiva e intencional, frequente e repetida, que visa a diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou grupo, degradando suas condições de participação no mesmo, arriscando suas integridades pessoal e profissional.
Pinto e Paula (2013)	Violência interpessoal durante a conexão de duas ou mais pessoas que advém do ato de agredir o sujeito fisicamente, discursivamente, por atitudes propositais ou não.
Hirigoyen (2015)	Conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, gestos, até escritos, que causem dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica da pessoa.
Duff (2020)	Formas existentes de abuso interpessoal.
Santre (2023)	Quando praticado pela internet, revela um tipo de comportamento agressivo em que pessoas usam dispositivos eletrônicos para assustar e coagir outras, de modo repetitivo.
Burger (2022)	Comportamento agressivo sistêmico, repetidamente infligido a uma vítima por uma ou mais pessoas com uma clara vantagem de poder e a intenção de prejudicá-la.

Fonte: Elaboração própria

Saunders, Huynh e Goodman (2007) apontam algumas situações vinculadas ao assédio moral, que vão desde à consequência negativa a quem sofre; à continuação do comportamento pelo infrator; até à desigualdade de poder, quando gestores se prevalecem da posição. Ampliando esta visão, Clercq (2022) considera que, quem comete o assédio moral, se baseia em sua fé religiosa, motivado a sabotar ideias inovadoras.

No entanto, assédio moral é diferente de conflito organizacional. Para Freitas (2005), conflitos são reconhecidos quando vinculados a poder, mudança e/ou resistência, porque, nas organizações, há disputa por recursos, cargos e recompensas. É comum que pessoas defendam suas posições e interesses quando se sintam agredidas e que tenham comportamentos reprováveis, como intrigas (CASSITO et al, 2003). Os conflitos típicos entre pares de igual status, por exemplo, se manifestam em situações de incompatibilidade, desacordo ou dissonância, onde as partes buscam valer seus interesses. Já o assédio moral é um tipo de comportamento agressivo sistêmico e repetitivo, praticado em desfavor a uma vítima, por uma ou mais pessoas, e com a intenção de prejudicá-la (BURGER, 2022).

No conflito organizacional, há regras e tarefas claras, objetivos compartilhados, estratégias francas e comunicação aberta. Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Heloani (2005) ressaltam que no conflito, emergem divergências e discórdias, mas possibilita negociação e/ou

resolução. Para Koyama et al (2019), essas disputas mantêm o foco organizacional. Por outro lado, no assédio moral as regras são ambíguas, há falta de previsão e negação de conflitos, a comunicação é indireta e evasiva (HIRIGOYEN, 2015), não há necessariamente um conflito entre agressor e vítima, possibilitando desconsideração ou insignificância, confundindo com brincadeira de mau gosto, o que reflete valores promulgados na cultura organizacional (HENNEKAM; BENNET, 2017). Além disso, o assédio moral é estimulado por certas situações, como: desconfiança e competição exacerbada; supervalorização das estruturas hierárquicas; e processos organizacionais não transparentes (FREITAS, 2005).

Meriläinen, Kõiv e Honkanen (2019) reconhecem que o assédio moral atinge a *performance* organizacional por mascarar esses problemas e, segundo Dejours (2008), é marcado pelo individualismo, competição permanente e banalização de comportamentos desleais. Nesta visão, o sujeito não é inserido no trabalho, mas jogado em um ambiente violento, que fere sua saúde, em uma jornada de humilhações (BARRETO; HELOANI, 2015), exigindo produtividade, fragilizando as relações humanas (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013).

No combate ao assédio moral, Cason, Casini e Hellemans (2020) sugerem que a organização se posicione. Lempp, Blackwood e Gordon (2020) reforçam que esse envolvimento deve ser legitimado, pois, conforme Hoprekstad et al (2021), a exposição às práticas de assédio moral no trabalho, eleva os níveis de tendências depressivas e fortalece a exposição a comportamentos indesejados.

1.2 Aspectos legais do estágio

As normas de estágio transformaram-se e, entre 1977 e 2008, foram amadurecidas. Historicamente, estudantes do ensino superior, profissionalizantes, de educação especial, médio profissionalizante, em momentos como de extensão, monitoria e de iniciação científica, podem realizar estágios, obrigatórios ou não.

Na atual Lei do Estágio, é destacado, no artigo 3º, §1º, que este deve ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, constando no termo de compromisso as assinaturas dos envolvidos: estudante, parte concedente e instituição de ensino. Nos incisos I, II, e III são estabelecidos pré-requisitos para sua validação: o estudante deve estar devidamente matriculado e regular na instituição de ensino; celebração de termo de compromisso entre as partes; e compatibilidade das atividades com as previstas no termo de compromisso. Qualquer descumprimento caracteriza vínculo empregatício com a instituição concedente, para fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Quadro 4: Transformação histórica sobre o estágio no Brasil

Ano	Perspectiva
1977	Autoriza o estágio para estudantes de ensino superior e profissionalizante do 2º grau e supletivo
1982	Decreto nº 87.497 (1982), artigo 2º, que considera atividade de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionada ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho, sendo realizado na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob a responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.
1994	Lei nº 8.859 (1994), estendendo o estágio aos alunos da educação especial
2000	Medida Provisória nº 1.952-24, inclui estudantes do ensino médio profissionalizante
2004	Resolução nº 01, Conselho Nacional de Educação – CNE (2004) amplia as atividades vinculadas a estágio, tais como socioculturais e de iniciação científica.
2008	Lei Federal nº 11.788, atual Lei do Estágio, define estágio, obrigatório ou não, como ato educativo escolar supervisionado, que visa preparar o estudante para o mercado de trabalho e para a vida cidadã. Atividades de extensão, monitorias e iniciação científica são consideradas caso haja previsão no PPC do curso.

Fonte: Elaboração própria

Entre as garantias da lei, sob responsabilidade de implementação da organização concedente do estágio, destacam-se: carga horária máxima de 6 horas diárias, reduzida à metade durante o período das avaliações institucionais; recesso de 30 dias remunerados, nos casos de contraprestação; e garantias relacionadas à saúde e segurança no trabalho.

A legislação também trouxe obrigações às instituições de ensino: avaliar as instalações de realização do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional; indicação de professor-orientador como responsável pela fiscalização e acompanhamento das atividades do estagiário; zelo pelo cumprimento das normas pré-estabelecidas no termo de compromisso, e, no caso de descumprimento, reorientar o estagiário a outro local; e comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, datas das avaliações institucionais para reduzir sua carga horária.

E, para a parte concedente, a Lei do Estágio destaca: obrigatoriedade da contratação de seguro de acidentes pessoais; indicação de funcionário do quadro de pessoal com formação ou experiência profissional na área de conhecimento do curso do estagiário; e envio contínuo à instituição de ensino os relatórios com as atividades realizadas pelo estagiário.

1.3 Assédio moral vinculado ao estágio

Em dezembro de 2019, o número de estagiários do ensino superior em atuação nas instituições/empresas concedentes foi de 740 mil discentes e estes distribuídos nos 6 cursos com maior oferta de vagas, foram: Administração (16,8%); Direito (7,3%); Comunicação Social (6,2%); Informática (5,2%); Engenharias (5,1%); e Pedagogia (4,2%) (ABRE, 2020).

Ainda que o estágio tenha prazo pré-determinado – de 6 meses a 2 anos – podem ocorrer situações de assédio moral e, para Brito (2016), em uma sociedade onde o lucro é cada vez mais

visado, o estagiário pode ser alvo de organizações que não primam pelo aprofundamento acadêmico e pela experiência profissional. Tais práticas causam danos aos estagiários, uma vez que aqueles que deveriam ser seus mentores, fonte de ensinamento e treinamento, compactuam com práticas de humilhação e de rivalidade (ALMEIDA, 2011; MOREIRA et al, 2020; BAHRAMIIRAD; HESHMATIFAR, 2020; ALAHMARI et al, 2020).

Além de humilhações, o estagiário pode ser envolvido em obrigações laborais irregulares, não condizentes ao seu contrato de estágio ou currículo acadêmico, e, segundo Freitas (2011), são exigências camufladas, despercebidas ao estagiário, o que significa desrespeito. Isso torna o estagiário exposto, ou seja, um alvo fácil para o agressor (RANGEL, 2011). Diante dessa exposição, ele se vê inferiorizado e incapaz, não só de se defender, mas de denunciar, seja por necessidade financeira ou pela falta de orientação, com consequências devastadoras, desenvolvendo até patologias psicológicas.

2. Metodologia

Esta pesquisa, na perspectiva da Administração, por ser incipiente a discussão sobre assédio moral nos estágios, segue a tipologia de Gil (2008) e a classifica como exploratória. A abordagem foi mista e, conforme Creswell (2010), utilizou a estratégia transformativa sequencial, em que, a coleta dos dados foi quantitativa e a análise qualitativa. Esta análise configura a pesquisa como qualitativa básica (NEVES, 1996), respeitando a anonimização dos participantes e da universidade e relacionando os achados empíricos (dados primários e secundários) à fundamentação teórica.

Da fundamentação teórica foi elaborado um questionário que considerou: i) perfil dos entrevistados; condicionantes externas e internas da realização do estágio; instalações; supervisão; carga horária; avaliação institucional; desempenho acadêmico; e ii) assédio moral (distribuição de trabalho; condições de trabalho; críticas; direitos legais; desconsiderações; vida privada; ataques físicos; ofensas verbais; ofensas raciais, religiosas ou políticas; e ofensas sexuais). Apenas para os itens do quesito assédio moral, os respondentes poderiam marcar mais de uma alternativa.

O instrumento foi organizado da seguinte forma: dos 19 quesitos, 15 foram estruturados, com dois do tipo *likert* e quatro com opções de respostas abertas. Estas foram convertidas em categorias para análise indutiva.

Considerando os contratos de estágios vigentes, disponibilizados pela coordenação do referido curso de Administração, via sistema da universidade, a população foi de 226 alunos e a amostra de 143, calculada com erro amostral de 5% e nível de confiança de 95%.

Tabela 1 – Amostra da Pesquisa

População da Pesquisa	Total
(-) Alunos que não responderam	(73)
(-) Alunos que responderam, mas os questionários foram desconsiderados.	(10)
= Amostra da Pesquisa	143

Fonte: Elaboração própria

Antes de sua aplicação, realizou-se um pré-teste com 12 alunos do curso, o que possibilitou a identificação e correção de pontos de imprecisão nas questões.

Entre setembro e dezembro de 2019, enviou-se o questionário já validado à lista de e-mails dos estudantes de Administração em condições de estágio, via *link* pelo *Google Forms*, mas apenas 50 foram respondidos. Para os demais alunos, foram aplicados, presencialmente, 93 questionários. A análise adotou uma postura descritivo-interpretativa por meio de uma interpretação indutiva.

3. Descrição e interpretação dos dados

Para alcançar o objetivo do estudo, que foi interpretar o assédio moral na perspectiva de universitários de uma universidade federal, pertencentes ao curso de Administração, durante a prática de seus estágios, os seguintes aspectos foram descritos: perfil dos respondentes; conhecimento sobre as normas de estágio; distribuição do tipo de trabalho executado no estágio; as condições de trabalho; tipos de críticas recebidas durante a execução de suas atividades; conhecimento sobre os direitos legais; e demais atos vivenciados e considerados assédio moral.

Sobre o perfil, os resultados revelaram que 58% são do gênero feminino e 42%, masculino. Para a faixa etária (anos) dos investigados, 19,5% encontram-se entre 18 e 21; 44,8% entre 22 e 25; 25,9% entre 26 e 29; 8,4% entre 30 e 33; e 1,4% para acima de 34. No entanto, ainda com a prevalência de respostas do gênero feminino, a incidência média de assédio moral foi a mesma, independentemente do gênero.

Tabela 2 – Descrição dos respondentes por idade e gênero

Idade	Gênero				Total	
	Feminino		Masculino			
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
De 18 a 21 anos	19	13,2	9	6,3	28	19,5
De 22 a 25 anos	38	26,6	26	18,2	64	44,8
De 26 a 29 anos	15	10,5	22	15,4	37	25,9
De 30 a 33 anos	10	7	2	1,4	12	8,4
Acima de 34 anos	1	0,7	1	0,7	2	1,4
Total	83	58	60	42	143	100

Fonte: Elaboração própria

Os quesitos 3 e 4 (Tabela 3) indagaram se os estagiários tinham conhecimento sobre a Resolução da Universidade que regulamenta os estágios e a Lei do estágio. Desses, 69,9% não conhecem a Resolução do estágio, enquanto 72,7% indicaram que sim.

Tabela 3 – Conhecimento das normas sobre estágio

Quesitos	Gênero				Total	
	Feminino		Masculino		Sim	Não
	Sim	Não	Sim	Não		
3 Conhece a Lei do estágio em vigor?	63	20	41	19	72,7%	27,3%
4 Conhece a Resolução da universidade?	24	59	19	41	30,1%	69,9%
	Total				100	100

Fonte: Elaboração própria

O quesito 7 – representado na Tabela 4 – indagou se houve quebra de contrato por algumas das partes e 86,70% dos estagiários revelaram não ter havido quebra. Explicitamente, a partir destes dados há uma indicação de baixa incidência de assédio moral nos estágios, já que apenas 1,40% explicitaram o assédio moral como causa principal de tal quebra. De todo modo, ainda que mais da metade dos participantes tenham indicado conhecerem a legislação federal sobre estágio – Lei nº 11.788/2008, que não traz explicitamente aspectos vinculados ao assédio moral – esta proporção não foi apresentada em relação ao conhecimento explícito sobre o que significa assédio moral. Desse modo, até a continuidade do estágio em condições adversas – e de assédio moral – podem ser vivenciadas, tendo em vista este desconhecimento.

Tabela 4 – Quebra de Contrato

Houve quebra de contrato	Frequência	Percentual
Não	124	86,70
Sim:	19	13,30
<i>Receberam oferta de emprego</i>	4	2,80
<i>Foram efetivados</i>	4	2,80
<i>Foram para outro estágio;</i>	2	1,40
<i>Alegaram sofrer assédio por parte do líder</i>	2	1,40
<i>Indicaram motivações pessoais.</i>	7	4,90
Total	143	100,00

Fonte: Elaboração própria

Já no que concerne ao quesito 8, que busca saber se as atividades realizadas durante o estágio são compatíveis com a sua área de formação acadêmica, os resultados mostraram que 88,8% dos respondentes revelaram que havia compatibilidade, enquanto 11,2% indicaram incompatibilidade. Dentre as atividades consideradas incompatíveis, observam-se: *Serviço de secretaria (vender consignado); Atender telefone e Tramitar processo (secretaria); Recepção (auxiliar administrativo); e Atividades que não atendem ao curso.*

Com o foco de investigar se as instalações do estágio são adequadas, o quesito 9 revelou que 93% do respondentes optaram por afirmar o “sim” e dos que assinalaram “não”, as

respostas foram: a *supervisão acompanhou no início, mas depois ficou ausente e os outros funcionários não compareciam e reclamavam do meu trabalho; não havia estrutura física nenhuma; Ambiente muito barulhento e incômodo; o espaço da área principal da empresa era isolado e não tinha acesso a outros setores.*

As respostas dos quesitos 10 e 11 (Tabela 5) tratam, respectivamente, se houve supervisão de funcionário do quadro da organização e se este possuía formação e experiência em Administração. Como resultado, 89,5% afirmaram que a supervisão aconteceu e destes, 56,7% asseguraram que os funcionários possuíam tal formação.

Tabela 5 – Supervisão das atividades de estágio *versus* Formação acadêmica do supervisor

Houve supervisão de algum funcionário do quadro de colaboradores da organização?	Frequência	Percentual
Não	15	10,5
Sim	128	89,5
<i>O supervisor possui formação em Administração</i>	81	56,7
<i>O supervisor não possui formação em Administração</i>	47	32,8
Total	143	100,0

Fonte: Elaboração própria

Para os quesitos 11 e 12 (Tabela 6), foi indagado se, durante o estágio, houve supervisão por professor orientador do curso e, se ocorreu, quantos docentes solicitaram o relatório. Desses, 137 assinalaram “não” e 6 “sim”, onde apenas 2 tiveram o relatório solicitado pelo professor.

Tabela 6 – Supervisão de estágio pelo professor *versus* Solicitação dos Relatórios

Durante o estágio, houve supervisão (visitas, acompanhamento etc.) por professor orientador?	Frequência	Percentual
Não	137	95,8
Sim	6	4,2
<i>O relatório foi solicitado pelo professor</i>	2	1,4
<i>O relatório não foi solicitado pelo professor</i>	4	2,8
Total	143	100,0

Fonte: Elaboração própria

Sobre a frequência da entrega dos relatórios das atividades no estágio, há um complemento do 14º quesito em relação ao 13º, e os dados mostraram que 63,6% dos respondentes informaram que os relatórios foram apresentados a cada 6 meses, 12,8%, a cada 1 ano, e 23,6%, a cada 2 anos. Durante a realização do estágio, o 15º quesito indagou se foi concedida ao estagiário a redução de carga horária durante o período de provas e o resultado revelou que, para 52% dos estudantes, a referida redução “não” foi franqueada.

O 16º quesito buscou a auto-avaliação, investigando como o estagiário avalia seu desempenho antes do estágio, em escala *likert* – 1 (péssimo), 2 (ruim), 3 (razoável), 4 (bom) e 5 (muito bom). Os dados revelam que 49,1% dos respondentes consideraram “bom”; 30,1%,

“razoável”, 18,1% muito bom e 2,8% ruim. Já o 17º investiga seu desempenho durante a realização do estágio e: 44,6% consideraram “bom”; 36,0%, “razoável”; 11% muito bom; 7,7% ruim; e 0,7% péssimo.

O 18º quesito abordou o cotidiano do estágio, em 10 aspectos sobre práticas de assédio moral: distribuição de trabalho; condições de trabalho; críticas; direitos legais; desconsiderações; vida privada; ataques físicos; ofensas verbais; ofensas raciais, religiosas ou políticas; e ofensas sexuais. Para cada aspecto mais de uma alternativa poderia ser indicada.

Para a distribuição do trabalho (Tabela 7), 82,5% assinalaram as alternativas dispostas, gerando 338 indicações, onde os principais resultados apontam que 20,12% foram obrigados a fazer tarefas não relacionadas à sua área de formação, 19,23% receberam instruções confusas, 16,27% designados a realizar tarefas inferiores à capacidade profissional e 14,20% expostos a carga horária acima da estipulada no Termo de Compromisso. Em menor grau, 2,7% executaram tarefas humilhantes, 3,25% excluídos das atividades e 3,55% receberam tarefas além da sua qualificação com propósito de desacreditá-lo.

Tabela 7: Distribuição do trabalho no estágio

Aspecto	Alternativas	Frequência	%
Distribuição de trabalho	Foi obrigado(a) a fazer tarefas não relacionadas a área de formação	68	20,1
	Foi obrigado(a) a fazer tarefas consideradas humilhantes	7	2,1
	Foi exposto(a) a carga horária acima da estipulada no Termo de Compromisso	48	14,2
	Não lhe davam qualquer tarefa	35	10,4
	Foi excluído de atividades	11	3,2
	Pediram-lhe trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade	37	11
	Recebeu tarefas muito inferiores a sua capacidade profissional	55	16,3
	Recebeu tarefas além da sua qualificação com propósito de desacreditá-lo(a)	12	3,5
	Deram-lhe instruções confusas	65	19,2
	Total	338	100

Fonte: Elaboração própria

Sobre as condições de trabalho (Tabela 8), a maioria considerou a alternativa “não disponibilização de equipamentos/instrumentos necessários para realizar o trabalho”.

Tabela 8: Condições de trabalho

Aspecto	Alternativas	Frequência	%
Condições de trabalho	Retiveram informações que eram essenciais para o seu trabalho	23	39,6
	Não foi disponibilizado equipamentos/instrumentos necessários para realizar o seu trabalho	27	46,5
	Foi obrigado(a) a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos à saúde	8	13,9
	Total	58	100

Fonte: Elaboração própria

Quanto às críticas recebidas (Tabela 9), 28% dos pesquisados as marcaram e a alternativa “recebeu críticas injustas sobre o seu trabalho”, foi considerada em 60,4%.

Tabela 9: Críticas

Aspecto	Alternativas	Frequência	%
Críticas	Recebeu críticas injustas sobre o seu trabalho	29	60,4
	Houve supervisão excessiva de seu trabalho	15	31,3
	Foi humilhado(a) ou ridicularizado em relação ao seu trabalho	4	8,3
	Total	48	100

Fonte: Elaboração própria

Para o item “direitos legais vinculados à prática do estágio” (Tabela 10), menos da metade das respostas consideraram ser atendidos. Por outro lado, 81,7% indicaram a opção “Discriminaram seus direitos de estagiário”. Esse dado revela a necessidade do(a)s estagiário(a)s conhecer(em), para além da legislação federal sobre estágio, o significado e a caracterização de assédio moral. Isso porque, dentro deste percentual, podem existir situações discriminatórias inerentes ao assédio moral.

Tabela 10: Direitos legais

Aspecto	Alternativas	Frequência	%
Direitos legais	Discriminaram seus direitos de estagiário	40	81,7
	Recebeu indicações para desistir do estágio	8	16,3
	Forçaram-no(na) a abandonar o estágio	1	2,0
	Total	49	100

Fonte: Elaboração própria

As “Desconsiderações” (Tabela 11) foram indicadas em 25,2% e destes, destacam-se “As opiniões eram ignoradas”, com 29,2%, e “Foi tratado(a) de forma leviana”, com 23,1%.

Tabela 11: Desconsiderações

Aspecto	Alternativas	Frequência	%
Desconsiderações	Foi ignorado(a) por meio gestos depreciativos	5	7,7
	Foi interrompido(a) constantemente por colegas de trabalho	13	20
	Foi tratado(a) de forma leviana	15	23,1
	As suas opiniões eram ignoradas	19	29,2
	Impediram-no(na) de se expressar	13	20
	Total	65	100

Fonte: Elaboração própria

Sobre críticas à vida privada (Tabela 12), 54% dos respondentes marcaram a alternativa vinculada a este item, o que indica, conforme a Constituição Federal, em seu art. 5º, uma violação à intimidade (BRASIL, 1988), ou seja, um atentado à dignidade.

Tabela 12: Vida Privada

Aspecto	Alternativas	Frequência	%
Vida Privada	Fizeram críticas sobre a sua vida privada	14	54
	Sofreu preconceito quanto ao seu estilo de vida	9	34,5
	Sofreu preconceito quanto a orientação sexual	3	11,5
	Total	26	100

Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito a ataques físicos (Tabela 13), apenas 4,2% dos pesquisados indicaram ter passado por tal situação. Os mais indicados foram “Foi alvo de comportamentos intimidatórios” e “Impediram a sua presença física”, com 33,3% cada.

Tabela 13: Ataques físicos

Aspecto	Alternativas	Frequência	%
Ataques físicos	Foi alvo de comportamentos intimidatórios tais como: bloqueio da sua passagem, invasão do seu espaço pessoal, etc.	2	33,3
	Causaram estragos no seu posto de trabalho	1	16,7
	Danificaram algo que lhe pertence	1	16,7
	Impediram a sua presença física	2	33,3
Total		6	100

Fonte: Elaboração própria

Ofensas verbais (Tabela 14) foram indicadas por 17,5% dos participantes. Destas, 34,1% já receberam gritos no espaço de realização do estágio. Aos que sofrem esse tipo de ofensa, a CLT, em seus art. 482 e 483, interpreta como falta grave ocorrida na organização (BRASIL, 1943). Já na perspectiva do Código Penal, art. 147, ameaça, por palavra, também enquadra-se como assédio moral (BRASIL, 2017). Nesse sentido, Hirigoyen (2015) reforça o fato de que a ofensa verbal é uma conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, gestos, que causam dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica da pessoa.

Tabela 14: Ofensas verbais

Aspecto	Alternativas	Frequência	%
Ofensas verbais	Ameaçaram-no verbalmente	1	2,4
	Foi chamado(a) com palavras obscenas ou outras degradantes	4	9,8
	Utilizaram o telefone para o aterrorizar	3	7,3
	Gritaram consigo	14	34,1
	Fizeram circular calúnias a seu respeito	6	14,6
	Foi alvo de ridicularizações	4	9,8
	Foi agredido moralmente quando estavam a sós	4	9,8
	Imitaram sua maneira de andar, falar ou gesticular para te ridicularizar.	5	12,2
Total		41	100

Fonte: Elaboração própria

As ofensas raciais, religiosas, ou políticas (Tabela 15) foram indicadas em 4,2%. Desse total, 66,7% já foram alvos de ataques com base nas suas convicções políticas.

Tabela 15: Ofensas raciais, religiosas, ou políticas

Aspecto	Alternativas	Frequência	%
Ofensas raciais, religiosas, ou políticas	Foi alvo de ataques com base nas suas convicções políticas	4	66,7
	Foi alvo de ataques com base nas suas crenças religiosas	2	33,3
	Fizeram piadas com base nas suas origens	0	0
Total		6	100

Fonte: Elaboração própria

Com relação às “Ofensas sexuais” (Tabela 16), tem-se que 7,7% das indicações destacaram: “Elogiavam atributos físicos de forma constrangedora” (60%) e “Ofertas verbais sexuais” (33,3%).

Tabela 16: Ofensas sexuais

Aspecto	Alternativas	X	%
Ofensas sexuais	Ofertas verbais sexuais	5	33,3
	Foi alvo de agressões sexuais	0	0
	Foi alvo de agressões obscenas	1	6,67
	Elogiavam constantemente seus atributos físicos de forma constrangedora	9	60
	Total	15	100

Fonte: Elaboração própria

No caso do(a) estagiário(a) ter passado por alguns dos aspectos supra-apresentados, em relação à duração temporal, 72,7% indicaram uma dessas alternativas. Destes, o quantitativo foi: 36%, alguns dias; 23%, algumas semanas; 30%, alguns meses; e 11%, um ano ou mais.

3.1 Interpretação Dos Dados

O estágio é a atividade regulada pela Lei nº 11.788/2008 e também pela legislação interna da universidade. Mas, com o resultado da pesquisa, observou-se que esta não é conhecida por 69,9% dos respondentes (Tabela 3), o que deve ser mais divulgado pela universidade e pelo curso, tanto em seus sites, quanto em suas redes sociais oficiais. Já a Lei 11.788/2008 é conhecida por 72,7% dos respondentes (Tabela 3), o que indica, conforme 88,8% dos entrevistados, que as atividades de estágio são compatíveis com o curso de Administração e que, à luz dos 93% das respostas, as instalações foram consideradas adequadas para realização das atividades, pressupondo que os ambientes são propícios para o desenvolvimento profissional e cultural (Suarez, 2002). Além disso, 89,5% revelaram que há supervisão de funcionário/ colaborador da organização concedente e que em 56,7%, este possui formação em Administração (Tabela 5).

As áreas vinculadas às disciplinas profissionalizantes mais enfatizadas pelos respondentes foram: Gestão Mercadológica; Gestão de Materiais; Gestão de Operações; Gestão de Processos; Gestão de Pessoas; Gestão Hospitalar; Sistema de Informação; Custos; e Gestão Financeira. As disciplinas profissionalizantes indicadas foram as mais demandadas, o que deve ser considerado pela gestão do curso.

Por outro lado, 95,8% responderam não ser acompanhados pelo professor da universidade durante a realização do estágio (Tabela 6), o que pode explicar os 52% que não têm redução na carga horária de estágio em período de avaliação institucional (quesito 15). Não é à toa que há queda do rendimento do estudante quando inicia o período de estágio (questão 16).

É provável que, com o acompanhamento do professor e os relatórios semestrais (questo 14), disfunções sejam apontadas (Tabela 6) e impactos negativos minimizados, incluindo os 11,2% (questo 8) que realizam atividades incompatíveis com o curso de Administração e os 7% que estagiam em condições que vão de encontro ao processo de aprendizado (questo 9), ou seja, quase 1/4 dos alunos. A Lei do Estágio explicita que agentes de integração também serão responsabilizados civilmente, quando indicarem estágios cujas atividades não sejam compatíveis.

Uma maior participação da universidade, conforme Freitas (2011), minimiza ocorrência de atividades que deveriam ser feitas por funcionários, o que é um tipo de fraude camuflada por parte do empregador. Nesse contexto, a Lei 11.788/2008 e a regulamentação da universidade auxiliam no reconhecimento dos direitos legais para que não exista: discriminação (Tabela 10); indicação dos colaboradores da organização concedente para desistir do estágio (Tabela 10); impedimento em se expressar (Tabela 11); e situação em que sejam ignoradas suas opiniões (Tabela 11).

Conforme Suarez (2002), revelações como estas refletem a posição hierárquica inferior do estagiário, quando quase 1/3 dos respondentes indicou ser ignorado ou tratado de forma leviana. Para Hirigoyen (2015), isso precisa ser combatido, preservando o(a) estagiário(a).

É necessário o esclarecimento para a universidade, organização concedente, agentes de integração e estudantes, sobre o que envolve a prática de assédio moral, desmitificando aspectos e diferenciando do que é conflito. Isso porque, a depender do maior ou menor grau de inexperiência, da fragilidade por precisar da bolsa quando o mesmo é remunerado, do sentimento de inferioridade (Aguiar, 2008) e até do desejo de aprendizado, o(a) estagiário(a) sofre assédio moral sem ter conhecimento / noção. Os exemplos estão expostos na Tabela 7, que aponta que, para casos em que são realizadas tarefas não relacionadas à área de formação, os estagiários são expostos à carga horária acima do estipulado no termo de compromisso; recebem tarefas inferiores a capacidade; e não recebem nenhuma tarefa a ser executada ou são instruções confusas. Nesse particular, Cassito et al (2003) citam que são reveladas ambiguidades das regras.

Houve, ainda, o total de 1/3 dos respondentes que receberam críticas injustas ou humilhações (Tabela 9), o que, segundo Junior e Demarchi (2019), é um aspecto culturalmente difundido, infelizmente. É importante considerar que a organização, conforme Dal Cason, Casini e Hellemans (2020) precisa melhorar suas práticas e seus manejos para lidar com o estagiário, tendo em vista que o mesmo está em processo de aprendizado.

Ofensas verbais (Tabela 14), religiosas, raciais ou políticas (Tabela 15), sexuais (Tabela 16), interferência na vida privada (Tabela 12) e ataques físicos (Tabela 13) foram pouco enfatizados, mas, conforme Hennekam e Bennett (2017), esses devem ser discutidos com os

alunos, para que sintam-se confiantes em procurar suportes da universidade e da organização concedente.

E, para reforçar, Leymann (1996), Saunders, Huynh e Goodman-delahunty (2007) e Júnior e Mendonça (2015), sobre o assédio moral, como um processo com atos recorrentes, afirmam que grande parte dos estagiários que sofreram alguma ação considerada por eles como assédio moral passou pela situação por dias, semanas e meses (Tabela 17).

Considerações Finais

O objetivo do estudo que foi interpretar o assédio moral na perspectiva de universitários de uma universidade federal, pertencentes ao curso de Administração, durante a prática de seus estágios, trouxe, segundo a maioria dos respondentes, que a vivência do estágio é positiva.

A construção teórica sobre assédio moral orienta a compreensão do fenômeno que é recorrente nas organizações, sejam públicas – para citar Oliveira et al (2021) e Miranda, Morais e Melo (2022) – ou privadas.

Baseado em Leymann (1990), Hirigoyen (2015) e Paul e Kee (2020), foi possível compreender, definir e caracterizar assédio moral, construindo, a partir dos resultados deste estudo, uma definição que abarque o que caracteriza assédio moral e enriqueça os estudos na área: um atentado interpessoal, do tipo processual, frequente e duradouro, presencialmente ou de modo remoto em que uma conduta abusiva, por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos, até escritos, é realizado contra a dignidade de uma pessoa ou grupo, criando um contexto intimidatório, hostil, que degrada as condições de participação, do tipo humilhante e ofensivo, capaz de gerar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da(s) pessoa(s) que sofre(m), independentemente da relação hierárquica, seja horizontal ou vertical, e que tanto precisa ser desvinculado de conflito, quanto da “desculpa” de ser uma questão cultural.

Os aspectos que vinculam às formalidades sobre estágio, baseadas na lei nº 11.788/2008 e na regulamentação interna da universidade, precisam estar alinhadas à prática dos atores da universidade, do próprio estagiário, do agente de integração e também do concedente. Isso pode ser reforçado pelo vínculo do professor como supervisor no processo de estágio e não apenas para considerar o relatório final. Para Hennekam e Bennett (2017) e Junior e Demarchi (2019), referidas medidas faz com que o estagiário fique protegido de ações e comportamentos desviantes, ambíguos ou culturalmente irregulares por parte dos sujeitos do quadro permanente da organização concedente.

O delineamento metodológico, descritivo-interpretativo e, conforme Creswell (2010), baseado na estratégia transformativa sequencial, alcançou a amostra representativa dos alunos

matriculados regularmente no estágio no curso de Administração, elaborando o questionário, realizando pré-teste e coletando os dados. Em sua análise, os dados foram descritos e interpretados, sempre vinculados às bases teóricas sobre assédio moral e que regulamentam o estágio.

Em relação às limitações de tempo, não foi possível aplicar entrevistas semi-estruturadas para correlacionar aos dados dos questionários. Como sugestões de estudos futuros sobre assédio moral em estágio e sobre as possibilidades de aprofundamentos, indica-se ampliar o estudo e agora envolvendo outras temáticas, a exemplo da incorporação da Cultura organizacional; do Sexo e gênero, incluindo a discussão de Tribou e Kidd (2022); além disso, e segundo Koyama et al (2019), pode-se também relacionar ao microgerenciamento, ou seja, vinculado-se à área de Gestão de Pessoas; e comparando com estágios em outros cursos e áreas.

Referências

- AGUIAR, M. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Revista Eletrônica Juslaboris**, 4 (63), 54-68, 2008.
- ALAHMARI, A. et al. Workplace bullying among residents in Saudi board training programs of all specialties in Riyadh, Saudi Arabia 2017-2018 prevalence, influencing factors and consequences: A cross-sectional survey. **International Journal of Advanced Community Medicine**, v. 3, n.3, p. 30-38, 2020.
- ALMEIDA, D. **Assédio moral contra o estagiário: entre a sujeição e o Aprendizado**. Monografia; Universidade Federal da Paraíba. Centro de Ciências Jurídicas, 2011.
- ARRUDA, M. O assédio moral como agente causador de psicopatias no meio ambiente do trabalho. **Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**. v. 2, n. 3, p. 1-20, 2018.
- ABRE. **Estatísticas**. Disponível em <<https://abres.org.br/estatisticas/>>. Acesso: 05/04/2021.
- BAHRAMIRAD, F.; HESHMATIFAR, N.; RAD, M. Students perception of problems and benefits of night shift nursing internship: a qualitative study. **Journal of Education and Health Promotion**, v. 9, 2020.
- BALBO, R. **Por que é tão difícil denunciar um abuso ou assédio?** 2018. Disponível em: <<https://www.minhavidacom.br/materias/materia-17215>>. Acessado em: 20/04/2022
- BARRETO, M. **Assédio Moral: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil** [tese]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2005.
- BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, p. 544-561, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf>. Acesso em: 05/07/23.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Decreto-Lei Nº 5.452**. 1943. Atualização: Dez./2017. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05/07/23.

BRASIL. **Código civil brasileiro e legislação correlata**. 2. ed. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008. 616 p.

BRASIL. **Código penal**. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. 138 p. Disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529748/codigo_penal_1ed.pdf>. Acesso em: 05/07/23.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1140, de 2022: Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual**. 2022. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/154989>>. Acesso em: 05/07/23.

BRITO, L. **Assédio Moral: implicações no processo formativo do estagiário**. Trabalho de conclusão de curso. Disponível em:

<https://bdm.unb.br/bitstream/10483/19166/1/2016_LucianaDeJesusBrito_tcc.pdf>. Faculdade de Educação, Universidade de Brasília. Brasília. 2016.

BURGER, C. School bullying is not a conflict: the interplay between conflict management styles, bullying victimization and psychological school adjustment. **International journal of environmental research and public health**, v. 19, n. 18, p. 11809, 2022.

BUSBY, L.; PATRICK, L.; GAUDINE, A. Upwards Workplace Bullying: A Literature Review. **Sage Open**, v. 12, n. 1, p. 1 – 14, 2022.

CARRIERI, A.; AGUIAR, A.; DINIZ, A. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, artigo 10, p. 165-180, março de 2013.

CASSITO, M. et al. **Raising awareness of psychological harassment at work**. World Health Organization, n. 4, 2003.

CASON, D.; CASINI, A.; HELLEMANS, C. Moral Courage Fostering Bystander Intervention Against Workplace Bullying: Findings from an Exploratory Study with a Video-Vignette Procedure. **International Journal of Bullying Prevention**, v.2, n.1, p. 53-64, 2020.

CLERCQ, D. Exposure to workplace bullying and negative gossip behaviors: Buffering roles of personal and contextual resources. **Business Ethics, the Environment & Responsibility**, v. 31, n. 3, p. 859-874, 2022.

CRESWELL, J. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

- DECRETO nº 87.497. **Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D87497.htm>. Acesso em 7 de março de 2021.
- DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho.** Brasília: Paralelo 15, 2008.
- DIAC, G.; GRĂDINARIU, T. Successful Bullying Prevention: a Curriculum Based on Cooperative Learning–Theoretical Analysis. **Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala**, v. 15, n. 1, p. 657-670, 2023.
- FERREIRA, H. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho.** Campinas: Russell, 2004.
- FERREIRA, R. O sofrimento vivenciado no espaço universitário: o assédio moral e seus efeitos na vida do estudante. In: **Anais do XXIX Congresso Latino Americano de Sociologia – ALAS.** Chile: Universidade do Chile, v. 1. p. 1-1, 2013.
- FREITAS, M. É. Existe uma saúde moral nas organizações? **Organizações & Sociedade**, v. 12, n. 32, p. 13-27, 2005.
- FREITAS, M.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning. 2008.
- FREITAS, S. Estagiários, vítimas constantes de assédio moral. In: **Âmbito Jurídico, Rio Grande**, XIV, n. 87, 2011. Disponível em <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-87/estagiarios-vitimas-constantas-de-assedio-moral/>> Acesso em 18 de março de 2021.
- GIL, A. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GLINA, D.; SOBOLL, L. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista brasileira saúde ocupacional**, vol.37, n.126, pp.269-283. 2012.
- HELOANI, R. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n. 22, p. 101-107, 2005.
- HENNEKASSÉDIO MORAL, S.; BENNETT, D. Sexual harassment in the creative industries: Tolerance, culture and the need for change. **Gender, Work & Organization**, v.24, n.4, p.417-34, 2017.
- HIRIGOYEN, M. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** RJ: Bertrand, 2015
- HOPREKSTAD, Ø. et al. Exposure to bullying behaviors at work and depressive tendencies: The moderating role of victimization from bullying during adolescence. **Journal of interpersonal violence**, v. 36, n. 23-24, p. 11576-11601, 2021.

- INEP. 2021. **Censo da Educação Superior 2020: principais resultados**. Disponível em: <https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Tabelas_de_divulgacao_censo_da_educacao_superior_2020.pdf>. Acessado em: 20.08.2022
- JÚNIOR, V.; MENDONÇA, J. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. **Cad. EBAP.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, artigo 2, p. 19-39, janeiro/março de 2015.
- JUNIOR, I.; DEMARCHI, C. Bullying in the Work Environment and Human Dignity: General Considerations About the Brazilian Reality. In: **Constitutional Knowledge and Its Impact on Citizenship Exercise in a Networked Society**. IGI Global, p. 256-74, 2019.
- KOYAMA, M. et al. Análise dos fatores subjetivos dos conflitos organizacionais. **Unisanta Law and Social Science**, v. 8, n. 1, p. 150-78, 2019.
- 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**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6494.htm>. Acesso em 7 de março de 2019.
- LEI nº 8.859, de 23 de março de 1994. **Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8859.htm>. Acesso em 13 de março de 2019.
- LEI nº 11.788. **Dispõe sobre o estágio de estudantes**. 2008. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>. Acesso em 14/03/2020.
- LEMPP, F.; BLACKWOOD, K.; GORDON, M. Exploring the efficacy of mediation in cases of workplace bullying. **International Journal of Conflict Management**, 2020.
- LOTUFO, R. **Código civil comentado**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- MEDIDA PROVISÓRIA. Medida Provisória nº 1.952-24. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. 2000. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2000/medidaprovisoria-1952-24-26-maio-2000-377319-norma-pe.html>>. Acesso em: 13/03/2019.
- MIRANDA, J.; MORAIS, S.; MELO, D. A violência psicológica e dissimulada no trabalho: estudo sobre o assédio moral nas carreiras públicas brasileiras. **REUNIR Revista de Administração Contabilidade e Sustentabilidade**, v. 12, n. 2, p. 56-64, 2022.
- MORAIS, A.; NASCIMENTO, G. O assédio moral organizacional na era da conexão permanente. O assédio moral organizacional na era da conexão permanente. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 55, 2019.
- MOREIRA, T. et al. Assédio no âmbito dos estágios supervisionados: entre a sujeição e o aprendizado docente. **Revista Educar Mais**, v. 4, n. 3, p. 624-641, 2020.

- NEVES, J. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração**, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 1-5, 1996.
- OLIVEIRA, A. et al. Assédio moral no trabalho e as estratégias de enfrentamento na opinião de servidores técnico-administrativos federais. **Economia & Gestão**, v.21, n.60, p.142-59, 2021.
- PAUL, G.; KEE, D. Workplace Bullying, and Turnover Intention: The role of Work Engagement. **Journal of Environmental Treatment Techniques**, v. 8, n. 1, p. 23-27, 2020.
- PINTO, R, PAULA A. Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior. **Cad EBAPE.BR**. v. 11, n. 3, p. 340-55, 2013.
- RANGEL, H.; MAGALHÃES, R. O assédio moral no ambiente de trabalho: o instituto aplicado às relações de estágio. **Revista Jurídica Orbis**, v. 2, n. 2, p. 165-79, 2011.
- CNE. **Resolução nº 01, de 21/01/2004**. 2004. Disponível em <<http://portal.mec.gov.br/scesp/arquivos/pdf/res1.pdf>>. Acesso: 13/03/2020.
- RIBEIRO, M. Precisamos falar de assédio moral: uma análise sobre as práticas e estratégias de enfrentamento da EAUFBA. **Revista Formadores**, v. 13, n. 2, p. 71-71, 2020.
- SANTRE, S. Cyberbullying in adolescents: a literature review. **International Journal of Adolescent Medicine and Health**, vol. 35, no. 1, p. 1-7, 2023.
- SAUNDERS, P.; HUYNH, A.; GOODMAN, J. Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. **International journal of law and psychiatry**, v. 30, n. 4-5, p. 340-354, 2007.
- SILVA, L.; CASTRO, M; SANTOS, M. Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, artigo 5, p. 249-270, março/abril, 2018.
- SILVA, N. M.; SALLES, A. L.; DUARTE, F. R. Assédio Moral no Trabalho Remoto em Tempos de COVID-19: A Percepção de Servidores de uma Universidade Federal/Moral Harassment in Remote Work in times of COVID-19 The Perception of Servers at a Federal University. **Revista de psicologia**, v. 14, n. 52, p. 785-798, 2020.
- TRIBOU, K.; KIDD, M.. Woman-to-woman workplace bullying in the audit field. **Current Issues in Auditing**, v. 16, n. 1, p. A27-A37, 2022.
- TUCKEY, M. et al. Workplace bullying as an organizational problem: Spotlight on people management practices. **Journal of occupational health psychology**,v.27,n.6,p.544, 2022.
- ZHANG, S. et al. Workplace cyberbullying: A criminological and routine activity perspective. **Journal of Information Technology**, v. 37, n. 1, p. 51-79, 2022.

Recebido em: 11/05/2023.
Aprovado em: 07/08/2023.