

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

THAÍS RAQUEL CUTRIM JANSEN

ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOS ESTAGIÁRIOS

São Luís
2018

THAÍS RAQUEL CUTRIM JANSEN

ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOS ESTAGIÁRIOS

Monografia apresentada ao curso de Psicologia, da Universidade Federal do Maranhão, para obtenção do título de Bacharel em Psicologia, sob a orientação da Professora Dra. Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa.

São Luís

2018

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

JANSEN, THAÍS RAQUEL CUTRIM.
ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOS
ESTAGIÁRIOS / THAÍS RAQUEL CUTRIM JANSEN. - 2018.
47 f.

Orientador(a): Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa.
Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia,
Universidade Federal do Maranhão, UNIVERSIDADE FEDERAL DO
MARANHÃO, 2018.

1. Ambiente de trabalho. 2. Conduta abusiva. 3.
Jovens. I. Pessoa, Yldry Souza Ramos Queiroz. II. Título.

THAÍS RAQUEL CUTRIM JANSEN

ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOS ESTAGIÁRIOS

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Aprovada em: / /

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa (Orientadora)

Universidade Federal do Maranhão

Carla Vaz dos Santos Ribeiro (Banca examinadora)

Universidade Federal do Maranhão

Yram de Olinda Neves Miranda (Banca examinadora)

Universidade Federal do Maranhão

Ramon Pereira (Suplente)

Universidade Federal do Maranhão

RESUMO

Por ser constituinte do ser humano, a experiência de trabalho é uma importante esfera na construção da personalidade, sendo geradora de saúde. Entretanto, quando executado em contexto adverso, pode acarretar consequências negativas para a pessoa em desenvolvimento, como de sofrimento ou doenças. O fenômeno observado foi o assédio moral, que se trata de uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho. Assim, este estudo teve como objetivo analisar as experiências relatadas por estagiários que sofreram assédio moral no ambiente de trabalho e os impactos psicoemocionais. Para o cumprimento dos objetivos propostos, 59 candidatos foram triados através da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM), que foi divulgada por duas semanas nas redes sociais. Foram selecionados 7 alunos, com scores superiores a 20, que estavam realizando estágio curricular II e que possuíam mais de seis meses de estágio. A coleta de dados foi feita por meio de entrevista com roteiro semiestruturado. A técnica de análise de dados utilizada foi a análise de conteúdo. Foi possível perceber que os jovens sofrem atitudes hostis caracterizadoras do assédio moral. Também foi possível entender que o assédio moral gera consequências que afetam a vida pessoal e profissional, sendo as principais: desmotivação, prejuízo no desempenho no trabalho, perda do prazer de trabalhar, baixa autoestima e problemas psicológicos. Portanto, é importante conhecer melhor as repercussões do assédio moral, para prevenir e coibir a violência que ocorre no trabalho.

Palavras chave: Ambiente de trabalho. Conduta abusiva. Estagiários.

ABSTRACT

As a central part of the human life, the work experience is an important sphere in the construction of the personality, therefore generating health. However, when run in a hostile context, it can have negative consequences for the developing person, such as suffering or illness. The observed phenomenon was moral harassment, which is an abusive, intentional, frequent and repeated conduct that occurs in the work environment. Thus, this study aimed to analyze the experiences reported by interns who suffered moral harassment in the work environment and the psychoemotional impacts. In order to achieve the proposed objectives, 59 candidates were screened through the Moral Worker Scale (ELAM), which was published for two weeks on social networks. Seven students were selected, with scores higher than 20, who were performing curricular internship II and who had more than six months of internship. The data collection was done through an interview with a semi-structured script. The data analysis technique used was content analysis. It was possible to see that young people suffer from hostile attitudes that characterize moral harassment. It was also possible to perceive that moral harassment causes consequences that affect the personal and professional life, the main ones being demotivation, impairment in work performance, loss of work pleasure, low self-esteem and psychological problems. Therefore, it is important to be better aware of the repercussions of moral harassment, to prevent and restrain the violence that occurs at work.

Keywords: Abusive conduct. Work environment. Interns.

LISTA DE SIGLAS

CNS – Conselho Nacional de Saúde

ELAM – Escala Laboral de Assédio Moral

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

TCLE – Termo de Consentimento Livre Esclarecido

TEM – Ministério do Trabalho e Emprego

UFMA – Universidade Federal do Maranhão

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 Objetivos.....	11
1.1.1 Objetivos Gerais.....	11
1.1.2 Objetivos Específicos.....	11
1.2.1 Percorso Metodológico.....	12
1.2.1 Procedimentos de análise.....	14
1.2.3 Participantes.....	14
2 Assédio moral e suas características	16
3 Relação entre as condições de trabalho e a prática de assédio moral	19
4 Consequências do assédio moral	24
5 Resultados e Discussão	27
6 Considerações finais	38
Referências bibliográficas	40
Apêndice A - Instrumento adaptado ELAM.....	43
Apêndice B - Roteiro de entrevista.....	44
Apêndice C - Termo de consentimento livre esclarecido.....	45

1 INTRODUÇÃO

As práticas de assédio moral estão presentes em grande parte das empresas ao longo do tempo. Há quem diga, que é um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho. Apesar disso, é somente na década de 80, com as pesquisas de Heinz Leymann na Suécia, que passa a ser tratado como um processo de suma importância dentro do contexto de inter-relações entre saúde e trabalho (BARRETO; HELOANI, 2010). Leymann (1986) constatou que cerca de 3,5% dos trabalhadores sofriam algum tipo de violência, denominando “psicoterror”. O termo possui várias designações, variando de acordo com o país em que se manifesta.

Na Inglaterra é conhecido como “bullying”; na Itália como “bossing” e na Espanha, “acoso moral” (ALMEIDA, 2007). Apesar das diferentes terminologias, o assédio moral está presente em várias culturas, apresentando-se como um problema de ordem social, com consequências para a vítima, para empresa e para a sociedade (VEIGA, 2017).

No contexto brasileiro, Barreto (2003) realizou entrevistas com 2.072 trabalhadores de 97 empresas na cidade de São Paulo, e ao final constatou que 42% dos entrevistados já haviam sido vítimas de assédio moral. Desses, alguns grupos são mais propensos a serem vítimas do assédio moral, como os negros, homossexuais, portadores de necessidades especiais e mulheres, à reflexo da cultura de cada lugar (HIRIGOYEN, 2006; BOBROFF; MARTINS, 2013).

Freitas (2001), Borsoi, Rigotto e Maciel (2009), através de pesquisas, acrescentaram a esse grupo, os profissionais mais jovens e que apresentam menor experiência, como os trainees ou estagiários. Segundo Almeida (2001), o assédio moral que se desenrola contra um estagiário, pode causar danos perversos à saúde psíquica deste, visto que esse é o primeiro contato com universo do trabalho e que eles ainda não possuem estratégias de enfrentamento para algumas situações específicas do ambiente laboral.

Na América Latina, existem 12,6 milhões de jovens estudantes trabalhadores (ILO, 2010). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em seu censo ocorrido em 2010, os jovens ocupam um quarto da população do país. Isso significa 51,3 milhões de jovens de 15 a 24 anos vivendo, atualmente, no Brasil, sendo 84,8 % nas cidades e 15,2 % no campo. A pesquisa mostra que 53,5% dos jovens de 15 a 24

anos trabalham, 36% estudam e 22,8% trabalham e estudam simultaneamente (IBGE, 2010).

O trabalho pode ter implicações positivas na vida do estagiário quando propicia aprendizagem e é revestido de significado. Por ser constituinte do ser humano, a experiência de trabalho é uma importante esfera na construção da personalidade, sendo geradora de saúde. Entretanto, quando executado em contexto adverso, pode acarretar consequências negativas para a pessoa em desenvolvimento, como de sofrimento ou doenças (CODD, 1992). Diante da necessidade de refletir sobre o assédio moral direcionado aos estagiários no ambiente de trabalho, foi escolhido esse grupo como objeto de estudo.

No geral, os estudos sobre os aspectos psicológicos dos trabalhadores mostram-se bastantes pessimistas, como na pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conjunto com a Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2000, que faz uma perspectiva para os próximos 20 anos dos trabalhadores. Os dados afirmam que o estresse, a angústia, os desajustes familiares, o sofrimento no trabalho oriundo de diversas causas e outros danos psíquicos, advindos inclusive do assédio moral, tendem a predominar no ambiente laboral nas próximas décadas (BOBROFF, MARTINS, 2013).

Para a OMS (2004), as doenças psiquiátricas mais frequentemente diagnosticadas em pacientes que sofreram assédio moral, são a depressão, o transtorno do estresse pós-traumático e a ansiedade generalizada. Os sintomas são geralmente sinais de aflição e incapacidade para trabalhar ou desempenhar outras atividades.

Poucos países criaram leis específicas para o controle jurídico de situações de assédio moral. Atualmente, somente a França e a Argentina aprovaram, em 2002 e 2004, respectivamente, leis específicas. No Brasil não há uma lei trabalhista sobre o assunto, embora a tipificação do assédio moral exista (BOBROFF, MARTINS, 2013). Alguns não conseguem denunciar, e o silêncio, seja pelo trauma em si, seja pelo temor de represálias dentro das organizações ou mesmo no mercado de trabalho, os consomem até o limite (OLETO, 2016).

Esta pesquisa teve como ponto de partida as seguintes questões norteadoras: Como os estagiários percebem as possíveis práticas de assédio no ambiente de trabalho? Quais impactos psicológicos/físicos existentes em detrimento do assédio são reconhecidos pelos estagiários? Quais condições de trabalho contribuem para essa prática?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral:

- Analisar as experiências relatadas por estagiários que sofreram assédio moral no ambiente de trabalho e os impactos psicoemocionais.

1.1.2 Objetivos específicos:

- Descrever e analisar as condições atuais de trabalho dos estagiários;
- Identificar sinais/sintomas de sofrimento/adoecimento;
- Verificar o conhecimento dos estagiários acerca de práticas relacionadas ao assédio moral;

1.2 PERCURSO METODOLÓGICO

A natureza do problema a ser estudado, bem como o recorte da realidade que cada pesquisa pretende focar, deve nortear a escolha metodológica (MINAYO, 1996). Por isso, para cada instrumento foi utilizado um método. Para selecionar os voluntários das entrevistas, o instrumento escolhido foi uma adaptação da Escala Laboral de Assédio Moral – ELAM. É uma escala de Rueda, que teve seus itens construídos a partir da teoria de Heinz Leymann (1990, 1996), especificamente três das estratégias utilizadas para assediar um profissional: os limites ao contato social, o desprestígio do profissional perante seus colegas e o descrédito nas capacidades profissionais e organizacionais do profissional (Rueda, Baptista, & Cardoso, 2015).

Para validar o instrumento original, Rueda, Baptista, & Cardoso (2015) realizaram uma pesquisa com 687 trabalhadores a fim de apresentar os índices de confiabilidade do teste. Por intermédio da análise fatorial exploratória, a ELAM ficou composta por três fatores, sendo eles, condições de trabalho, humilhação e preconceito. Quanto aos índices de confiabilidade, os fatores obtiveram valores considerados adequados, variando entre 0,82 e 0,87. Assim, concluiu-se que a escala apresentou adequadas propriedades psicométricas, portanto, adequadas ao uso.

O instrumento utilizado na pesquisa consiste em 15 itens da ELAM. São relacionados às condições de trabalho e às humilhações. Foram ajustados e organizados em uma escala de respostas de três pontos (nunca, as vezes e sempre), pontuados de um a três, com a finalidade de medir a presença ou ausência da vivência de assédio em eventos ocorridos pelo menos nos últimos seis meses.

Foi divulgada em várias mídias sociais, como Whatsapp, Twitter e Instagram. Obteve-se mais de 30 compartilhamentos e 59 respostas. Para analisar os dados da escala, foi utilizada a pesquisa quantitativa, visto que ela se traduz por tudo aquilo que pode ser quantificável. Traduz em números as opiniões e informações para chegar a uma conclusão.

Para analisar as vivências de assédio moral sofridas por estagiários, escolheu-se a pesquisa qualitativa. Esse tipo de pesquisa preocupa-se, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo

das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2001).

É através do discurso, que o pesquisador poderá ter acesso à trajetória de vida do outro, e por meio desta, estabelecer uma relação entre pesquisador e pesquisado, obtendo informações que fundamentem aquilo que se interroga. Bruns e Trindade (2003, p. 89) ainda complementam “uma vez que a fala é o que nos possibilita acessar o fenômeno interrogado, o qual se insere na experiência de vida do homem, realizamos a entrevista como forma de acessar a vivência do sujeito, bem como dos significados a ela atribuídos”.

Segundo Dejours (2004), a melhor forma de acessar o sofrimento ou o prazer do trabalhador é através da palavra. Dessa forma, para verificar as diferentes percepções dos estagiários sobre as condições e organização do trabalho, foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado com 7 perguntas. Para Manzini (1990/1991, p. 154), esse modelo está focalizado em um assunto com perguntas principais, que poderão ser complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista. Assim, as questões poderão emergir de maneira mais livre.

As perguntas (roteiro em apêndice B) são abertas e abordam temas como as condições de trabalho dos estudantes, os impactos na saúde dos mesmos e os possíveis momentos críticos acerca das situações já vivenciadas de assédio moral. Faz-se necessário destacar que, devido à metodologia proposta na pesquisa, como já foi detalhado, não houve delimitação a priori da quantidade de participantes da entrevista, dado que esta não tem pretensões estatísticas e quantitativas, calcando-se nos relatos de experiência como indicativo dos objetivos apresentados. As entrevistas foram individuais, realizadas na UFMA, com cada um dos participantes. A ordem de aplicação foi aleatória.

A entrevista esteve submetida às requisições necessárias para realização de pesquisa com humanos, em conformidade com a Resolução nº 510 de 2016, do Conselho Nacional de Saúde – CNS. Considera-se importante que o agir ético do pesquisador demanda ação consciente e livre do participante, o qual resulta no respeito à dignidade humana e à proteção devida aos participantes das pesquisas científicas que envolvem seres humanos; que a pesquisa em ciências humanas e sociais exige garantia do pleno exercício dos direitos dos participantes, devendo ser concebida, avaliada e

realizada de modo a prever e evitar possíveis danos aos participantes, acima de todo progresso e avanço científico (BRASIL, 2016)

Posto isso, deu-se os procedimentos legais previstos para uso de entrevistas, incluindo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que contém dados da pesquisa tais como: a justificativa, os objetivos, os benefícios e riscos da pesquisa, a solicitação de participação voluntária dos entrevistados, e a autorização para divulgação de suas narrativas em publicações científicas e acadêmicas, com proteção ao anonimato dos participantes (ver Apêndice C). Foi entregue uma via do TCLE ao participante com a informação de que a qualquer momento poderia desistir de fazer parte da pesquisa. As entrevistas foram realizadas, somente após o aceite dos participantes, via assinatura e consentimento verbal gravado em mídia digital.

Foram realizadas 7 entrevistas presenciais, agendadas em locais escolhidos pelos entrevistados, de modo a tornar o processo mais confortável. Todas foram gravadas em mídia digital e, posteriormente, transcritas. Participaram sete universitários discentes de diferentes faculdades de São Luís do Maranhão.

1.2.2 Participantes

Com base nos objetivos explicitados, definiram-se os seguintes critérios de inclusão dos participantes, em conformidade com a metodologia escolhida: 1) alunos que estivessem matriculados em estágio curricular II; 2) que estivessem a mais de seis meses estagiando no mesmo local. Tais critérios justificam-se pela necessidade de conhecimento, por parte dos participantes, das condições do estágio, das relações existentes e do ambiente de trabalho. Ficam excluídos àqueles recém “contratados” no estágio. Nos resultados, os 7 participantes das entrevistas serão citados como “Entrevistado” de 1 a 7.

1.2.3 Procedimento e Análise de dados

Os resultados consistiram da análise dos dados quantitativos da ELAM e dos dados qualitativos das entrevistas. A análise da ELAM para a escolha dos participantes consistiu na separação dos critérios de inclusão e dos maiores escores. São 15 itens que podem ser atribuídos valores de 1 a 3. Assim, a menor pontuação é 15 e a maior, 45. Os valores mínimos aceitáveis para participar da entrevista estão no intervalo de 20-45. Por ser superior ao valor mínimo (15), minimamente os participantes que obtiverem essa pontuação, já viveram alguma experiência de assédio como constam os itens da escala.

Foram obtidas 59 respostas no total, 25 foram acima do Target estabelecido. Os candidatos foram contatados via e-mail, mas somente 07 retornaram demonstrando interesse na entrevista.

A análise de dados das entrevistas será feita através da análise de conteúdo. Bardin (1977) configura esse método como um conjunto de técnicas que se vale da comunicação como ponto de partida. Diferente de outras técnicas, é sempre feita a partir da mensagem e tem por finalidade a produção de inferências. O ato de inferir significa a realização de uma operação lógica, pela qual se admite uma proposição em virtude de sua ligação com outras proposições já aceitas como verdadeiras. Produzir inferências sobre o texto objetivo é a razão de ser da análise de conteúdo; confere ao método relevância teórica, implicando pelo menos uma comparação onde a informação puramente descritiva sobre o conteúdo é de pouco valor (CAMPOS 2004).

Um dado sobre conteúdo de uma comunicação é sem valor até que seja vinculado a outro e esse vínculo é representado por alguma forma de teoria. Segundo este ponto de vista, produzir inferência, em análise de conteúdo significa, não somente produzir suposições subliminares acerca de determinada mensagem, mas em embasá-las com pressupostos teóricos de diversas concepções de mundo e com as situações concretas de seus produtores ou receptores. Situação concreta que é visualizada segundo o contexto histórico e social de sua produção e recepção (CAMPOS 2004).

2 ASSÉDIO MORAL E SUAS CARACTERÍSTICAS

O assédio moral tem diversas definições. Alguns autores ratificam a importância da repetição nos ataques para que se caracterize o assédio, outros focam na intensidade da violência. O conceito adotado por Margarida Barreto de assédio é o mais completo, visto que trata tanto da exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras quanto da forma repetitiva e prolongada da violência durante a jornada de trabalho. Os abusos são mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (BARRETO, 2003).

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2004), o assédio moral no ambiente de trabalho é um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança. Um sistema de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar. O assédio costuma ser um mau uso ou abuso de autoridade, situação na qual as vítimas podem ter dificuldades para se defender.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (2009) define o assédio moral como atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

Trata-se, portanto, de um fenômeno complexo e que pode se manifestar de várias formas. O desconhecimento das pessoas perante à situação de agressão, pode implicar em impunidade para o agressor e na dificuldade de combater a raiz do problema. É importante conhecer melhor as repercussões para prevenir e coibir essa violência que ocorre no trabalho.

Hirigoyen (2009) sistematizou alguns comportamentos, que por sua repetição, associação e intencionalidade, caracterizariam o assédio moral, como retirar da vítima a sua autonomia, não lhe transmitir informações úteis para a realização de tarefas, criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada, privá-la do acesso aos

instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc. Bem como retirar o trabalho que normalmente lhe compete, dar-lhe permanentemente novas tarefas, atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências, entre outras.

O agressor pode utilizar de estratégias de isolamento da vítima, ao recusar a comunicação, interromper constantemente, não dialogar, recusar contato (mesmo o visual), separar, ignorar a presença e proibir os colegas de falar com ela (HIRIGOYEN, 2009).

Há também o atentado contra a dignidade quando o atacante utiliza insinuações desdenhosas para qualificar a vítima, fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros), desacreditar diante dos colegas, superiores ou subordinados. Existem alguns comportamentos que podem ser vistos pelos outros colegas como corriqueiros, mas que caracterizam o assédio e são disseminados pelo agressor, como espalhar rumores, atribuir problemas psicológicos à vítima (dizer que é doente mental), zombar de suas deficiências físicas 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 (HIRIGOYEN, 2009).

Destaca-se que a violência pode ser de caráter verbal, física ou sexual. Isso pode ser observado quando a vítima é empurrada, mesmo que de leve, recebe informações aos gritos, tem sua vida privada invadida com ligações telefônicas ou cartas, é espionada diante do domicílio, tem seu patrimônio danificado, é assediada ou agredida sexualmente (gestos e propostas) (HIRIGOYEN, 2009).

O assédio moral pode classificar-se em três tipos: vertical descendente e ascendente; horizontal e misto. O assédio moral vertical descendente é aquele praticado pelo empregador ou qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor). É a hipótese mais comum diante da subordinação em que a vítima se encontra em relação ao assediador. A figura do agressor recai em alguém que para demonstrar ter poder, acha necessário rebaixar os outros, ser arrogante, amoral e incapaz de admitir falhas ou valorizar os esforços dos funcionários (ALKIMIN, 2008).

O assédio moral vertical ascendente quando praticado pelo subordinado contra seu superior. Alkimin (2008) considera que esta forma de assédio pode ocorrer por haver uma insegurança ou até mesmo uma inexperiência do superior hierárquico, no qual este não consiga manter o domínio sobre os trabalhadores.

É comum em disputas por promoções e cargos, onde aqueles não contemplados pela oportunidade de ascensão oferecem naturalmente resistência às decisões do promovido ou empossado. Em alguns casos, os colegas se organizam para sabotar a gestão do outro. Os boicotes são formas de assédio ascendente. Essa modalidade pode tornar a organização um sistema autofágico com grande potencial lesivo, afetando sua longevidade a médio e a longo prazos (VASCONCELOS, 2015).

O assédio moral horizontal ocorre entre aqueles que possuem a mesma condição hierárquica da vítima. As motivações para esse tipo de assédio são variadas, pode ser em razão da competitividade ou da diferença salarial, por exemplo. Pode esconder atitudes homofóbicas, preconceitos de gênero, inclusive, aqueles de natureza racial e de classe social (VASCONCELOS, 2015). Manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa (ALKIMIN, 2008).

Por fim, o assédio moral misto, ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico como também por aquele que está em um nível superior aos demais. Para Hirigoyen (2009), são raros os casos de assédio moral horizontal que não são seguidos também pelo assédio moral vertical descendente, que se manifesta pela omissão da chefia ou do superior hierárquico à conduta degradante imposta pelo agressor.

3 RELAÇÃO ENTRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E A PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

As condições laborais, bem como as relações diretas entre os trabalhadores, influenciam diretamente a qualidade de vida do trabalhador. Ou seja, pode-se dizer que grande parte desse sofrimento mental é consequência direta das condições laborais, que ao longo do tempo passou por diferentes enfoques quanto às suas relações (HELOANI, CAPITAO, 2003).

Assim como o processo de trabalho, os modelos de gestão também passaram por diversas mudanças, onde cada um deles exigia um tipo de trabalhador. Sendo assim, o indivíduo sempre precisou adequar-se às exigências do mercado. Atualmente o trabalhador deve ser no mínimo proprietário de eficiência técnica e comportamental. Ser flexível no fazer tornou-se a essência das necessidades produtivas. Essas novas exigências, atingem também os estagiários, que cada vez mais têm que se capacitar para acompanhar o ritmo do mercado (BARRETO, HELOANI; 2010).

De forma rápida e surpreendente o mundo do trabalho se torna um paradoxo à medida em que por um lado pode ajudar a auxiliar o indivíduo em sua qualidade de vida através da realização pessoal e humanização; mas por outro, pode avassalar, ao exigir de forma sutil padrões inalcançáveis de performance. Alguns são absorvidos, exigidos, sugados. Outros alçados a postos de poder e de liderança que reproduzem o capital virtual (HELOANI, CAPITAO, 2003).

À medida em que as relações vão se modificando, os processos de trabalho vão trilhando diferentes graus de proteção à saúde do trabalhador. Após a Revolução Industrial, por exemplo, introduziu-se a preocupação com a integridade física da força de trabalho. Já na 1ª Guerra Mundial, iniciou-se um cuidado com a qualidade de vida; e no final dos anos 60, abrangeu-se o olhar para a saúde mental do trabalhador (BOBROFF, MARTINS; 2013).

As organizações definem e limitam o que as pessoas podem ou não fazer, estabelecendo quais ações serão aceitáveis no seu interior. Essa característica demonstra que, mesmo não estando claro para a maioria dos membros da organização, o poder, de forma sutil, influencia o seu comportamento, enquadrando-os em parâmetros desejados e estabelecidos (DIAS, 2008).

Dessa forma, o trabalhador fica sob a égide de uma relação de subordinação em que a liberdade do fazer é substituída pelo poder dirigente do empregador em relação às atividades a serem realizadas. Nesse contexto, uma análise do cotidiano do trabalho tem mostrado que, para se tornarem competitivas, as empresas utilizam práticas que agridem os trabalhadores, desrespeitando-os no ambiente de trabalho, como, por exemplo, a prática do assédio moral.

O discurso atual incentiva a criatividade, a capacidade de elaborar e planejar, sendo necessários o aperfeiçoamento e conhecimentos continuamente atualizados. A violência da excelência é empregada como ideologia e cultura, onde os funcionários têm seus limites e variabilidades dos processos fisiológicos e mentais ignorados (HELOANI, BARRETO, 2010).

Considerando que os estagiários ainda estão se desenvolvendo cognitiva, emocional e socialmente, podem contar com menos recursos para lidar com experiências traumáticas e sofrer efeitos significativos, inclusive, consequências nocivas ao seu futuro profissional (OLETO, 2016).

Depressão, esgotamento (burnout), ansiedade, assédio têm emergido nesses discursos. (SELIGMANN-SILVA, 2011). Os que são menos resistentes, como os estagiários por exemplo, degeneram-se rapidamente ao receber os impactos diretos da organização do trabalho. (HELOANI, CAPITAO, 2003).

Em meio às condições de competição do ambiente de trabalho, a vítima é escolhida, na maioria das vezes, justamente por ter um diferencial que desperta incômodo no agressor. E um dos alvos dessas agressões no ambiente de trabalho é o jovem trabalhador. Esses jovens, segundo a OIT (2012), são trabalhadores na faixa etária de 15 a 24 anos. Eles são considerados uma população especial (BARLING, KELLOWAY e FRONE, 2005), com diferentes interesses, aspirações e necessidades.

O jovem precisa de tempo, espaço e condições favoráveis para realizar sua transição em direção à vida adulta, uma transição marcada por contradições, quando o jovem vive momentos de alta ansiedade e de solidão pelas preocupações filosóficas e pelo desejo de liberdade diante de sentimentos de opressão, principalmente, no que diz respeito a normas e disciplinas (MINAYO-GOMEZ e MEIRELLES, 1997).

Assim, o trabalho acaba impondo a esses jovens um conjunto de situações desfavoráveis, contrapondo-se ao seu momento de descoberta individual, e rotinas e

tarefas lhes são designadas de forma mais dura que para os próprios adultos (OLETO, 2016). É nesse ambiente que esse jovem irá se inserir na sociedade, através dos seus relacionamentos, sentimentos de realização e pertencimento. O estagiário enquanto participante do meio e das relações envolvidas, vai desenvolvendo vínculos e colocando o trabalho em uma posição mais central em sua vida, mesmo que este não seja caracterizado como vínculo empregatício.

Para fiscalizar e regulamentar a prática do trabalho do estagiário, foi sancionada a lei 11.788/2008 de 25 de setembro de 2008, a Lei do Estágio. Nesta lei, consta a definição de estágio logo no capítulo I, que o classifica como “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”. Consta também nos capítulos II, III, IV, as classificações de estágio e os tipos de relações, bem como os papéis a serem desempenhados pela instituição de ensino, pela parte concedente e pelo estagiário (BRASIL, 2008).

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

É papel da instituição de ensino avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando; indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades; bem como zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas (BRASIL, 2008).

A instituição concedente vai ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural; indicar algum funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência

profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente; contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso, entre outros (BRASIL, 2008).

Embora contratados como estagiários e não possuam vínculo empregatício, as vezes podem enfrentar uma realidade amarga e cruel ao serem submetidos a constante pressão, a trabalho excessivo, alguns casos até em desarmonia com o ordenamento jurídico (RIBEIRO DE FREITAS, 2011). Por isso, o capítulo V da lei traz a fiscalização das práticas, bem como as consequências do descumprimento, como pode ser visto no inciso 1º:

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente (BRASIL, 2008).

O local onde se realiza o estágio deve oferecer um clima de aprendizado, uma vez que pedagogicamente o aprendizado é muito mais completo se adquirido por meio da experiência. Por isso, é imprescindível que o estagiário desenvolva suas atividades em ambientes adequados de modo a proporcionem experiências para a formação acadêmica e profissional, devendo ser observado logicamente, o equilíbrio físico e psicológico do ambiente. (ALMEIDA, 2001).

Assim como a cultura organizacional da empresa pode favorecer a prática de assédio, ela pode prevenir. Algumas empresas tendem a investir em programas que aumentem sua imagem tanto dentro quanto fora de suas fronteiras (GUEDES, 2003). Atribuem aos líderes um papel fundamental, pois eles terão que manter um canal aberto de comunicação para questionamentos, a fim de conquistar e ganhar a confiança de seus liderados (BERGAMINI, 2008).

Além dos códigos de ética, podem-se também, criar mecanismos por meio dos Recursos Humanos da organização, para dar ao trabalhador agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente; com esse

fim, o indivíduo agredido pode utilizar caixas postais e mesmo urnas em dependências isoladas dentro da organização, para que possa ter seu anonimato garantido.

Heloani (2005) afirma que é preciso destacar que os códigos de conduta e os códigos de ética não isentam a empresa de suas responsabilidades em casos de assédio moral, especialmente quando outras medidas não foram tomadas e/ou a organização foi conivente ou negligente.

O empregador deve propiciar um ambiente laboral adequado à convivência social harmônica, cultivando a civilidade nas relações profissionais, o que usualmente é empreendido através do estímulo de condutas éticas e transparentes, implementação de políticas de relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, elaboração de políticas antiassédio, formalizando meios de investigação e medidas punitivas cabíveis para eventuais ocorrências.

A violência no trabalho não se restringe ao espaço laboral, podendo afetar o lazer, a vida em família, a educação e a convivência com seus pares e com outras pessoas da comunidade. Ver e lidar com o jovem como sujeito, capaz de refletir, de ter suas próprias posições e ações é uma aprendizagem que exige um esforço de autorreflexão, distanciamento e autocrítica (DAYRELL, 2003; OLETO, 2016).

É importante destacar o sofrimento psíquico a que estão sujeitos os jovens trabalhadores. Quando obrigados a atender às exigências do trabalho, expostos precocemente a um ambiente, muitas vezes, cerceador, os mais jovens podem desenvolver baixa autoestima (MEIRELLES e GOMÉZ, 1997; OLETO, 2016).

Portanto, cabe à organização construir medidas de prevenção e combate ao assédio moral, e assimilar que o assédio moral existe em suas dependências, pois negar isto é torná-lo mais violento do que realmente é (OLETO, 2016).

4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As consequências alcançam variados níveis hierárquicos das organizações, atingindo do operador até a gerência, por exemplo. Além disso, alcança todas as partes envolvidas: empresa, vítima e sociedade. O assédio moral promove a degradação do ambiente de trabalho, comprometendo a qualidade de vida das pessoas na organização, afetando o ânimo pessoal. Em consequência, cresce a rotatividade funcional, os custos de entrada e saída, e ainda os gastos com reintegração (CUNICO, 2014; VASCONCELOS, 2015).

Vivemos em uma sociedade muitas vezes carente de princípios, valores e atitudes éticas tanto na vida pessoal quanto profissional. No espaço profissional os trabalhadores exigem trabalhar em um ambiente saudável, bem como serem tratados de forma respeitosa e honesta. Porém, o comportamento do mercado exige cada vez mais dos seus funcionários, e as empresas e seus gestores cobram resultados e comportamentos que muitas vezes extrapolam o limite da ética e dos valores individuais (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

O assédio moral afeta negativamente a produtividade, o senso de realização profissional, o desempenho, a criatividade e inovação do assediado, com prejuízo de sua saúde mental e da organização para a qual trabalha. Rotatividade de pessoal, absenteísmo, frequência de conflitos improdutivos e comprometimento da qualidade de serviços são alguns dos efeitos (VASCONCELOS, 2015).

O prejuízo financeiro varia desde a perda de equipamentos (pela diminuição da atenção, por exemplo), até as despesas judiciais referentes a indenizações e aposentadorias precoces. O custo de imagem tanto para os clientes internos quanto externos expostos pela mídia é afetado e isso pode gerar redução da atratividade de talentos no mercado em virtude da exposição negativa do nome da organização e eventual redução do valor da marca (FREITAS, 2007).

É importante ressaltar que a partir da visualização das consequências materiais, além das morais, proporcionadas pelo assédio moral é que as organizações começaram a dar maior importância à elaboração de medidas e ações com intuito de prevenir e combater a ocorrência deste tipo de violência no seu ambiente, além de ser uma forma de

amenizar os custos despendidos em decorrência à incidência de casos de maus-tratos e assédio aos trabalhadores (OLETO, 2016).

A partir do momento em que um trabalhador ativo é tornado incapaz, todos os outros indivíduos da sociedade pagam a conta. A exemplo disso, o aumento de despesas médicas e benefícios previdenciários (licenças, hospitalizações, remédios subsidiados, longo tratamento médico e psicoterapia), elevação do nível de suicídios na sociedade, as aposentadorias precoces, a perda do investimento social feito em educação e formação profissional (FREITAS, 2007).

Os sintomas podem ser de origem psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais (OMS, 2004). Os sintomas psicopatológicos incluem todas as síndromes de ansiedade, depressão (incluindo apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes lhe despertavam, introversão, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos etc.), mudanças de humor, lapsos de memória redução da velocidade de raciocínio e irritabilidade.

Os psicossomáticos, configuram-se em sintomas físicos, mas que têm uma origem psíquica, como hipertensão arterial, taquicardia, fadiga que evolui gradativamente, distúrbio do sono, ataques de asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, perda de equilíbrio, torcicolos, lumbagos, queda de cabelo (alopecia), dores musculares e/ou articulares de origem tensional, disfunções sexuais (impotência, ejaculação precoce e anorgasmia) / redução do nível de atividade sexual, mudanças no ciclo menstrual e estresse (OMS, 2004).

Os sintomas comportamentais traduzem-se em reações agressivas (consigo mesmo ou com outras pessoas do convívio social), fornecendo contexto para o afrouxamento de laços familiares e das relações de amizade, alheamento ou isolamento social, agressividade, irritabilidade (distímia), consumo ou utilização exagerada de substâncias, lícitas ou ilícitas (a exemplo do álcool, cigarro, medicamentos etc.), tentativas de autoflagelo ímpetos de fuga da realidade, pensamento introvertido, onipotência diante do sentimento de fracasso, hipervigilância, ruptura de laços afetivos, negligência na prática laboral, perda de identidade e interesse pelo trabalho (OMS, 2004).

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. Os estressores cognitivos, no assédio moral, atingem o patrimônio psicossocial do indivíduo, afetando sua estabilidade profissional e emocional (VASCONCELOS, 2015).

É preciso ter o conhecimento de que os estagiários são seres humanos, amam, sofrem, divertem-se, pensam a respeito de suas condições e de suas experiências de vida, posicionam-se, têm desejos e propostas de melhoria de vida. É nesse processo que cada um deles vai se construindo e sendo construído como sujeito: um ser singular que se apropria do social transformado em representações, aspirações e práticas, que interpretam e dão sentido ao seu mundo e às relações que mantém (VASCONCELOS, 2015).

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Seguindo a ordem do roteiro das perguntas, quando perguntados sobre o conceito de assédio moral, a primeira reação unânime, era de espanto. Uns acharam engraçado, outros utilizaram expressões como “agora lascou” e ficaram sem acreditar na pergunta. A maioria sentiu dificuldade para construir a resposta, como pode ser observado nos depoimentos dos entrevistados 2, 3 e 6:

Eu acho que assédio moral é quando alguém insiste em mostrar um poder que não tem sob determinada pessoa. Ela acha que tem esse poder, mas não tem, aí ao longo do tempo começa a desrespeitar, destratar, a ponto de causar constrangimentos na frente de qualquer outro profissional da mesma área. Ou então impor coisas/atividades que não são da responsabilidade (Entrevistado 2).

O assédio seria algum tipo de violência... Assim, seria violência psicológica, eu acho. Estaria ligado à violência psicológica ou algum tipo de transtorno que você causa à pessoa e que mexe diretamente com o psicológico dela, ou com o lado mais interno... é muito difícil definir assim. (Entrevistado 3).

Então, eu acho que assédio moral é quando alguém da relação... Por exemplo, professor e estagiário, empregador e empregado... É quando alguém vai além da relação e fala alguma coisa, por exemplo, fala alguma coisa ofensiva... ou algo assim do tipo, que possa ofender ou... que passe do relacionamento profissional (Entrevistado 6).

Apesar de não possuírem domínio do conceito para estruturação da resposta, todos os entrevistados mostraram possuir noções básicas sobre o tema. Notou-se, também, que apenas um dos respondentes (Entrevistado 2) demonstrou conhecimento quanto à necessidade de a conduta abusiva ser continuada no tempo. A continuação da conduta ofensiva no tempo é um dos elementos constitutivos do assédio moral.

Assédio moral trata-se, portanto, de uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa intimidar, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (BARRETO, 2003).

Dependendo das condições em que o trabalho é realizado e das relações sociais envolvidas, pode favorecer tanto a doença quanto a saúde. Para Dejours (1999), o trabalho nunca é um ambiente neutro em relação à saúde. Assim, nas relações onde a humilhação é repetitiva e de longa duração, há uma interferência na vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, ou desemprego, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho (COSTA, 2013).

Dos 7 entrevistados, 3 são de instituições privadas e 4, de públicas. Os locais de trabalho variam entre laboratórios acadêmicos composto por 26 pessoas à ambientes industriais com mais de 2000 funcionários.

(...) somos 10 alunos e somos de períodos bem diferentes. São vários tipos de pessoas dentro do mesmo ambiente e eu não gosto de ir para lá (risos). Nos reportamos ao professor. O estágio é público, mas realizamos consultorias para fora (Entrevistado 5).

Na minha sala tem de 6 a 8 pessoas, separadas por baias. Trabalho perto do meu chefe, do chefe dele e dos outros funcionários. As vezes acho legal a proximidade, as vezes me incomoda um pouco por não ter privacidade (Entrevistado 6).

Ah, lá é majoritariamente mulheres. É no laboratório X e tem um professor. Tem as partes dos microscópios e dos computadores. Lá é bem grande, tem bastante gente (Entrevistado 4).

Todos têm um supervisor imediato, mas alguns se reportam a mais de uma ou duas pessoas.

Tem estudantes de pós-graduação e estudantes de graduação, estudantes que já terminaram o mestrado, mas que continuam fazendo artigos. Os mais experientes gerenciam as coisas para os graduandos (Entrevistado 4).

Tenho um chefe oficial e mais duas pessoas que também me dão ordens. Às vezes é tanto serviço, tanta gente me pedindo coisas, que eu nem sei o que fazer primeiro (Entrevistado 1).

Em quase todos os casos, os estagiários ocupam o cargo mais baixo – exceto quando há cargo de jovem aprendiz. Nos contratos de estágio, o estagiário geralmente

está na base da estrutura funcional da empresa, ou seja, subordinada a todos os empregados daquela. Quando nomeado como “faz-tudo” ou “mão de obra barata”; atividades que não condizem com sua formação ou que não o habilitam para o mercado de trabalho, estão sempre em suas atividades (ALMEIDA, 2011).

No caso do assédio moral, existe ainda uma série de fatores organizacionais que contribuem para propiciar o seu surgimento, como a própria cultura da empresa ou mesmo a pressão para o trabalho. Os entrevistados 2 e 4 relataram que os seus superiores, em conversas públicas, referem-se a ele como insignificante, como revela o trecho a seguir:

Quando o pessoal tá conversando, se eu me meter, eles mandam eu ficar calado porque “ninguém chamou o estagiário para a conversa”. Ou então, quando chego, ouço “bom dia, mão de obra barata” (Entrevistado 2).

(...) teve um dia que ouvi umas coisas que não gostei e quando fui reclamar e, me responderam com “não sei que assédio moral... Estagiário nem é gente, como é que vai ter algum direito?” Meu chefe estava presente e não falou nada (Entrevistado 4).

Quando um superior faz esse tipo de declarações em público, ele dá margens para todos os outros funcionários fazê-lo também, colaborando com a discriminação e exclusão do estagiário em seu ambiente de trabalho. Hirigoyen (2009) define esses comportamentos como estratégias de isolamento da vítima que o agressor pode usar, como por exemplo recusar-se a estabelecer qualquer comunicação, interromper constantemente ou não dialogar.

Todo mundo faz piada com a gente o tempo inteiro. Você tem que levar na esportiva se não, você perde a paciência (Entrevistado 3).

Às vezes eu sentia o clima bem pesado na sala, ele entrava e não me cumprimentava, não falava nada comigo a tarde inteira. Eu só queria que acabasse meu expediente pra ir embora (Entrevistado 2).

O assédio moral misto, pode ser motivado pela forma que a empresa apresenta o estagiário para os demais funcionários. Na ELAM, dos 59 candidatos, 23 afirmaram sentir-se excluídos de conversas em grupo e sentem sua presença ignorada. 17 recebem deboches por conta da sua forma de ser. 13 revelam que tiveram problemas pessoais

expostos publicamente e já receberam algum tipo de comentários desrespeitosos/maldosos. 48 afirmam ter recebido informações imprecisas/confusas. 19 receberam críticas de forma injusta e/ou exagerada. 24 recebem a culpa por erros dos outros.

Assim, de acordo com os dados da escala e das entrevistas, é possível concluir que os estagiários não se sentem seguros para realizar as atividades quando recebem orientações imprecisas ou confusas. Contudo, ao serem questionados pela presença do supervisor, a grande parte não relatou pedir ajuda, seja por medo ou desinteresse.

Ele sempre cobrava coisas que ela não tinha ensinado. Aí quando nós não sabíamos fazer, ele brigava... (Entrevistado 4)

Medo de falar, perguntar... A gente acaba tendo medo da resposta e não faz as perguntas para ele (Entrevistada 1).

Eu perguntava as coisas para ele e ele dizia que eu não sabia porque não estudava. Por isso não gosto de tirar dúvidas com ele. E não era só comigo (Entrevistado 7).

Fischer et al. (1998), em um estudo realizado nos municípios de Santo Antônio do Pinhal e Monteiro Lobato, no estado de São Paulo, notaram, por meio de entrevistas, punições aplicadas aos jovens quando não realizavam corretamente as tarefas a eles designadas. Foram mencionados vários tipos de punições, desde xingamentos e advertências até reduções salariais.

(...) ele já chega falando “não, isso tá horrível” ou pior, as vezes ele fala “que porra é essa?” (Entrevistado 5).

Uma vez ele me explicou uma atividade nova duas vezes e quando eu fui tirar uma dúvida, ele perguntou se eu era louco ou burro (Entrevistado 1).

Já fui trocado de setor por não ter me adaptado. Mas ninguém conversou comigo, eu só fui expulso. Me senti inútil e descartável (Entrevistado 6).

No contrato de estágio, o supervisor exerce um papel fundamental para o desenvolvimento da prática. Função essa que não se resume ao âmbito legislativo. Enquanto chefe, ele precisa visar a melhoria do exercício do estágio, facilitando um

processo permanente de enriquecimento mútuo e ajuda, para que os estagiários se sintam confortáveis para perguntar, participar, falar, etc.

Quanto às ameaças, na ELAM, 1 estagiário assinalou já ter sofrido ameaça de violência física e 4 receberam ameaças por telefone. Os entrevistados 1, 5 e 7 trazem exemplos das violências sofridas por eles.

“Uma vez o chefe perguntou como era “desculpas” em inglês. Dei a resposta óbvia, né que é “I’m sorry” e ele me jogou um estojo, puto, porque queria outra resposta” (Entrevistado 5).

(...) ele me chamou para conversar e falou coisas que assim... eu não gostaria que ninguém ouvisse, sabe? Falou que eu estava aqui só gastando dinheiro da minha mãe, que eu nunca ia entrar no mestrado, que eu era uma péssima aluna...que era para eu procurar outro curso.... Ah... Eu saí de lá arrasada (Entrevistado 1).

“Meu chefe é antigo na empresa, então ele tem uma forma de ser que eu creio que não irá se alterar. Quando ele tá de bom humor, faz piadas e brinca, mas quando não, ele fala com as pessoas aos gritos, não ouve o que falamos, nos interrompe... é bem complicada a relação (Entrevistado 7).

Como observado, a violência no assédio moral pode ser de caráter verbal, física ou sexual. Isso pode ser observado quando a vítima é empurrada, mesmo que de leve; recebe informações aos gritos, têm sua vida privada invadida com ligações telefônicas ou cartas, é espionada diante do domicílio, tem seu patrimônio danificado, é assediada ou agredida sexualmente (gestos e propostas) (HIRIGOYEN, 2009).

Quando investigados sobre as pressões para trabalhar até mais tarde, na ELAM, 20 candidatos responderam que as vezes se sentem pressionados a ficar após o horário. 18 participantes contaram ter que pedir permissão para sair, mesmo que o horário já tivesse acabado. Nas entrevistas, os discursos reforçaram os dados da escala:

Ele faz reunião na hora do almoço e obrigava a gente a almoçar com ele. Eu não gosto de fazer reunião na hora do almoço (Entrevistado 2).

Ele marca reuniões 15 minutos antes da minha saída, aí acaba que sou obrigado a ficar depois do horário (Entrevistado 3).

De acordo com as entrevistas, é possível perceber que os estagiários são uma espécie de “faz tudo”. Recebem ordens de várias pessoas e realizam atividades que não condizem à sua formação acadêmica, às vezes, executam até atribuições de outras pessoas.

(...) percebo que as pessoas me pedem como favores as atividades delas que elas não querem fazer (Entrevistado 3).

Ele começava a impor coisas que não eram meu dever e dizia que manda quem pode e obedece quem tem juízo. (Entrevistado 7).

Com um mercado de trabalho extremamente competitivo e não muito acolhedor quanto às perspectivas profissionais, demandas de qualificação fazem parte da realidade que os jovens trabalhadores têm que enfrentar. Assim, eles tendem a dar mais de si no trabalho para não perderem aquele emprego. Eles se sentem obrigados a se desenvolverem pessoal e profissionalmente, inclusive pensando em uma hipótese de serem contratados como efetivos ou promovidos. Por isso, aceitam realizar todo tipo de atividade que é imposta.

Para Dejourns (2004), no momento em que o trabalho for visto como uma simples execução de tarefas, e a subjetividade for anulada, conseqüentemente a saúde mental do trabalhador estará abalada.

Quando eu tentava dar uma ideia, ele sempre brigava comigo. Ele chegava e falava na cara que você tinha que fazer tal coisa porque ele estava mandando (Entrevistado 4).

A subjetividade tem lugar, justamente, em uma “fenda”, que se dá entre o trabalho prescrito e o trabalho real, em que o sujeito pode fazer uso de sua criatividade. Ao mesmo tempo em que o trabalho gera sofrimento, é também fator de crescimento e desenvolvimento psicossocial do adulto (DEJOURS, 2004). Para Freitas (2011) alguns jovens são submetidos a constante pressão, a trabalho excessivo, alguns casos até em desarmonia com o ordenamento jurídico, como trecho a seguir:

As vezes ela não deixava a gente almoçar, fazia pedidos após o expediente e prejudicava o almoço, já que temos aula às 14h. (Entrevistado 4).

Ele pedia pra eu fazer coisas erradas, que ele sabia que se alguém fiscalizasse, poderia ser processado (Entrevistado 3).

Frente a essa configuração do mundo laboral, o jovem pode orientar-se para uma opção profissional desvinculada de sentido, que o insere em formas de trabalho degradantes, alienadoras e desprovidas de reais oportunidades de aprendizagem, justamente no momento em que está definindo sua personalidade pessoal e ocupacional (OLETO, 2016).

Apesar de possuir faces bem agressivas, é comum que o assédio moral surja de forma insignificante, confundindo-se com uma brincadeira de mau gosto, o que dificulta a sua consideração séria pela vítima e a sua formalização como um problema organizacional. O entrevistado 3 contou que começou ouvindo comentários sobre suas roupas, depois sobre seu corpo e por último, sobre seu trabalho.

No começo eu não ligava muito, achava que era só brincadeira dela ou deboche, mas ela se importava muito com as minhas roupas, com meu corpo, se tô gordo ou não... Comecei a me sentir inseguro e evitava ao máximo encontra-la (Entrevistado 3).

As agressões geralmente não são infligidas diretamente, mas elas são constantes o suficiente para provocar uma queda da autoestima da vítima, que se sente humilhada, usada e suja. Nas organizações, a violência e o assédio nascem do encontro da inveja do poder do outro e da perversidade. Esse poder pode ser real ou imaginário, mas ele incomoda o agressor, sendo que o atributo que o expressa, pode ser sustentada em qualquer fonte, como conhecimento, beleza, relacionamento social ou competência.

Ele falava que se eu tinha conseguido esse estágio, era por conta dele. “O que você sabe, foi porque eu ensinei”. Aí ele vai lá fora e fala mal de mim, inventava coisas a meu respeito (Entrevistado 6).

Tem um cara no meu setor que é insuportável. Não sei como ele consegue informações da minha vida fora daqui, mas ele sempre dá um jeito de espalhar o que eu faço ou não lá fora (Entrevistado 3).

Fischer et al. (2003) observaram que, além de características específicas da adolescência, a pressão no trabalho e constrangimentos psicossociais tornam os jovens

mais suscetíveis ao desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho. Os entrevistados 1 e 4, trazem um discurso de sofrimento causado pelos orientadores.

Ele me chamou para conversar e falou coisas que assim... falou coisas que eu não gostaria que ninguém ouvisse, sabe? Falou que eu estava aqui só gastando dinheiro da minha mãe, que eu nunca ia entrar no mestrado, que eu era um péssimo aluno... e que era para eu procurar outro curso.... Eu saí de lá arrasado (Entrevistada 1).

Teve uma vez que eu fiz um trabalho que ele não gostou, não era bem o que ele queria e ele começou a perguntar o que era, me questionando e eu me senti tão pressionado que comecei a chorar. Aí ao invés dele falar alguma coisa, do tipo “não chora...” ele falou “depois é aquele outro ali”, como se ele fosse o próximo a passar por essa situação. E ele já falou antes que “depois que chora, melhora”, mostrando que para ele, é normal fazer os alunos dele chorarem, e que não é normal para mim. Isso é um tipo de assédio moral (Entrevistada 4).

Heloani (2008) argumenta que, embora os agressores tentem desqualificar algumas vítimas, muitas delas não costumam ser indivíduos doentes ou frágeis. São pessoas que tomam, de forma consciente ou inconsciente, posições de enfrentamento, algumas vezes, questionando privilégios ou situações injustas. Isso ocorre justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem ou por não aceitarem práticas de desrespeito ou exploração.

No começo eu sempre fui de levantar a cabeça, não gostava do jeito que as pessoas me tratavam, que era um desrespeito total, era ridículo mesmo (Entrevistado 3).

Já confrontei ele chorando (risos). São críticas infundadas, eu sei que ele só não gosta de mim. Expliquei meu trabalho, meus métodos e quando ele ameaçou falando que a banca ia fazer perguntas, eu disse que estava preparada (Entrevistado 2).

Eu sinto que ele faz isso com os alunos que não ficam muito atrás dele, que não puxam saco (Entrevistado 5).

Os relatos demonstram que nem sempre as vítimas de assédio moral são pessoas que se curvam à exploração e se deixam ser humilhadas. Positiva ou não, essa atitude de

enfrentamento pode ser muito eficaz para a interrupção das agressões assediadoras ou, até mesmo, uma forma de barrar qualquer outra tentativa de assédio moral contra aquela vítima. O estresse surge quando a vítima tenta aceitar a submissão, gerando uma grande tensão interior. Essa tensão interior surge quando a vítima tenta, por exemplo, acalmar-se quando está nervosa, ou esforça-se para não reagir.

Hirigoyen (2009) classifica os primeiros sinais do estresse como palpitações, sensações de opressão, de faltar de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade. Com a excitação do sistema nervoso, o corpo interpreta o estado de alerta como situação de perigo, o que pode ocasionar sobrepeso ou emagrecimento exagerado (BARRETO, 2003).

Dor de cabeça principalmente. Eu chorei muito. Fiquei chateado, ansioso, com medo de apresentar trabalhos, comia demais... (Entrevistada 4)

A vulnerabilidade ao estresse varia de uma pessoa para outra. Durante muito tempo acreditou-se que se tratava de um dado biológico, genético. Sabe-se hoje que essa fragilidade pode ser adquirida progressivamente quando o indivíduo se defronta com agressões crônicas. Quando essas pressões continuam, a resistência do organismo esgota-se, e a vítima não consegue mais evitar a emergência de uma ansiedade crônica. (HIRIGOYEN, 2009).

Outras consequências que afligem o assediado são: o medo e o isolamento. Estes fazem parte do cotidiano do ser humano, desde que bem dosados não farão mal algum. Outrossim, níveis elevados podem causar graves dificuldades. Na fase do isolamento, as vítimas do assédio sentem-se sós. As vítimas duvidam de suas próprias percepções, não estão certas de não estarem enxergando.

No início eu me sentia frustrada. Porque era uma coisa que eu gostava e que eu estava sendo tolhida de fazer por que o cara não sabe lidar com pessoas. Aí depois de um tempo eu comecei a duvidar de mim. Se o cara que é doutor fala isso de mim, ele deve estar certo (Entrevistado 4).

As vítimas temem os olhares, um tom de voz mais agressivo, o sarcasmo, o desprezo, a zombaria, os comentários ferinos, etc. Quando se trata de um estagiário, o

medo é mais visível, pois ele se sente desprotegido, pois assume um papel considerado inferior na empresa, e quando o assédio é vertical descendente, a situação se agrava, pois acreditam que não terão a quem recorrer.

Eu evito de todas as maneiras falar com ele. Não gosto nem de olhar ele, não consigo tirar dúvidas com ele, só estou lá porque é o jeito (Entrevistado 3).

A depressão é uma consequência que surge no assediado a partir da prática prolongada do assédio moral. Ela é considerada por profissionais da área médica como uma patologia que deve ser tratada a partir do uso de medicação recomendada. Sintomas da depressão atingem a mente e corpo da pessoa e provoca mudanças consideráveis no comportamento, afetividade, ânimo e energia. Caso o assédio moral se prolongue, um estado depressivo mais forte pode se solidificar (HIRIGOYEN, 2006).

A pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores. O assédio moral proporciona a perda da vontade de trabalhar e o interesse pelo trabalho, desestabiliza o lado emocional a vítima, causando o surgimento de novos distúrbios e ainda o agravamento de doenças já existentes.

No início, eu tive uma pessoa que me ajudou psicologicamente, mas eu fiquei muito triste, eu não queria vir para UFMA, não conseguia dormir aqui, sabe? Parece que perdeu o sentido..., mas com a ajuda das pessoas, eu comecei a estudar mais (Entrevistado 2).

É necessário que haja uma relação interpessoal saudável, autêntica, cordial, empática que permita o estabelecimento de uma atmosfera afetivo-relacional positiva em ordem a facilitar o desenvolvimento normal do processo de aprendizado.

Ele é doutor, ele tem conhecimento do que eu quero, então ele poderia ter sido mais prestativo, me indicado referências, por exemplo (Entrevistada 1)

(...) ele nunca parou para ensinar nada. O que eu aprendi, foi por outras pessoas, outros métodos. Ele sempre cobrava coisas que ele não tinha ensinado. Aí quando nós não sabíamos fazer, ele brigava... (Entrevistado 4).

Esse bom relacionamento do jovem com a organização em que ele está inserido tem respaldo no entendimento de Codo (1992) que diz que a presença de um bom relacionamento pode trazer impactos para seu desenvolvimento quando as condições

laborais se apresentam favoráveis. Por isso, é de grande importância que o vínculo entre o jovem trabalhador e a organização em que ele está inserido seja positivo, pois ele o levará ao longo de toda sua vida pessoal e profissional.

Os distúrbios psicossomáticos, embora não haja uma definição científica para o termo, representam problemas físicos que aparecem normalmente por influência de fatores psicológicos. Cansaço, nervosismo, demasia ou ausência de sono, enxaqueca, problemas digestivos, dores na coluna, gastrites, úlceras de estômago, hiper ou hipotensão arterial, doenças de pele, pequenos incômodos na saúde, vertigens, são alguns distúrbios considerados psicossomáticos (HIRIGOYEN, 2006).

Após um certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos passam quase sempre ao primeiro plano. O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático (HIRIGOYEN, 2006).

Eu passei a não comer, ansiedade, gastrite, dor de cabeça. No dia do laboratório eu não conseguia comer e não conseguia dormir (Entrevistado 2).

Perdia sono, ficava ansiosa, nervosa, irritada, não tinha sono, não queria almoçar (Entrevistado 7).

O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos, endocrinológicos, crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele etc. (HIRIGOYEN, 2006).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa apresentada teve como objetivo geral analisar as experiências relatadas pelos estagiários que sofreram assédio moral no ambiente de trabalho e os impactos psicoemocionais na saúde deles. Após a análise de dados, percebeu-se que os 7 entrevistados têm noções de algumas práticas que caracterizam a violência, como dar ordens aos gritos, humilhar e constranger. Apesar disso, não reportaram os episódios aos seus superiores ou aos Recursos Humanos, gerando impunidade e facilitando o retorno de possíveis agressões.

Pode-se inferir que a Lei do estágio, em alguns ambientes de trabalho, não está sendo cumprida pela parte concedente. À medida em que um estagiário tem que pedir permissão para ir embora ou que ele é obrigado a permanecer no trabalho (mesmo após o expediente), há um descumprimento da lei que diz que a carga horária máxima para estagiários é de 30 horas semanais (ou 40 horas, a depender da instituição de ensino e do vínculo do estudante). Isso faz com que os estagiários percam aulas e prazos, tornando o estágio o oposto do que é proposto: obstáculo à formação.

Os agressores selecionaram as vítimas pelo simples fato de serem estagiários. Não havia quaisquer outros motivos relacionados a elementos culturais como raça, orientação sexual ou gênero. As agressões se iniciam com a exposição da vida pessoal, brincadeiras constrangedoras, deboches, gestos ofensivos e comentários maldosos. Tudo isso, é reflexo de um ambiente de trabalho sem políticas contra assédio e que não há espaço para ouvir os funcionários.

Nas entrevistas, os relatos trouxeram orientadores que não dão instruções, não ajudam, criticam de forma exagerada os trabalhos e falam aos gritos com os estagiários. Isso nos faz refletir sobre a importância do papel do mentor na práxis do estágio, que tem por lei o dever de orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários. A supervisão é um processo em que um professor em princípio mais experiente e mais informado, orienta um outro no seu desenvolvimento humano e profissional.

Iniciar a vida profissional por si só, provoca ansiedade nos estagiários, que querem corresponder às suas expectativas, dos superiores, familiares e trilhar caminhos de sucesso. Dessa forma, quando recebem as cobranças, sentem-se obrigados a atender às

exigências, podendo ser expostos precocemente a um ambiente que não estão adaptados e que ainda não possuem estratégias para lidar.

A concorrência desenfreada, a pressão e o estresse podem fornecer subsídios ao desenvolvimento de doenças. A violência no trabalho não se restringe ao espaço laboral, podendo afetar o lazer, a vida em família, a educação e a convivência com seus pares e com outras pessoas da comunidade (MEIRELLES e GOMÉZ, 1997; OLETO, 2016).

As consequências para o indivíduo assediado podem ser altamente destrutivas (LEYMANN, 1996). 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. Envolve também a alteração da estabilidade emocional, da autoconfiança e das funções psíquicas superiores (como atenção e raciocínio), diminuindo seu desempenho no trabalho, como foi observado nas entrevistas.

Quando essas pressões continuam, a resistência do organismo esgota-se, e a vítima não consegue mais evitar a emergência de uma ansiedade crônica. Em casos onde a vítima ainda é jovem, a violência psicológica pode fazer com que esse indivíduo possa desenvolver menos apoio afetivo, emocional, de informação e interação positiva com as outras pessoas (CAMPOS, 2006). Alguns relataram afastamento do convívio social, bem como desmotivação e perda do sentido do trabalho.

Os sintomas observados foram a alteração do apetite, ansiedade, gastrite, dor de cabeça, insônia, nervosismo, irritação, baixa autoestima e medo. Os estagiários passaram a desacreditar nas suas capacidades técnicas e a duvidar de si. Portanto, cabe à organização construir medidas de prevenção e combate ao assédio moral, e assimilar que o assédio moral existe em suas dependências, pois negar isto é torná-lo mais violento do que realmente é (OLETO, 2016).

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

_____. Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ALMEIDA, Danilo Bruno Espínola. **Assédio moral contra o estagiário: Entre a sujeição e o aprendizado**. 2011. 1-54 p. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Direito)- UFP, Universidade Federal da Paraíba, [S.l.], 2011. 1. Disponível em <http://rei.biblioteca.ufpb.br:8080/jspui/bitstream/123456789/510/1/DBEA17092012.pdf>
ALMEI

BRADASCHI, Carisa da. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. São Paulo. EAESP - Fundação Getulio Vargas, 2007. 230 p. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas.

AVANCI, Joana; ASSIS, Simone; SANTOS, Nilton; OLIVEIRA, Rachel. Escala de violência psicológica contra adolescentes. *Revista de Saúde Pública*. Vol.39 n. 5 São Paulo Out. 2005.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70; 1977.

Barling, J., Kelloway, E. K. & Frone, M. R. (2005). Editor's Overviews: special populations. In J. Barling, E. K. Kelloway & M. R. Frone (eds.), *Handbook of Work Stress*, (pp. 401-404). Thousand Oaks: Sage

BARRETO, Margarida M. S. **Violência, Saúde, Trabalho - Uma jornada de humilhações**. 1.ed. São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2003

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Motivação nas Organizações*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BOBROFF, M. C. Martins, J. T. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. *Rev. bioét. (Impr.)*. 2013; 21 (2): 251-8. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>

BORSOI, I. C. F.; RIGOTTO, R. M.; MACIEL, R. H. Da excelência ao lixo: humilhação, assédio moral e sofrimento de trabalhadores em fábricas de calçados no Ceará. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 173187, 2009.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. Brasília. Disponível em <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf> Acesso em 20 de novembro de 2018.

_____. LEI DE ESTÁGIO ESTUDANTIL. **Lei n.11.788/08**. Disponível em: <www.planalto.com.br>. Acesso em 12 de outubro de 2018.

BRITO, Luciana de Jesus. **Assédio moral: implicações no processo formativo do estagiário**. 2016. 1-55 f. Trabalho de conclusão de curso (Licenciado em Pedagogia)- Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, [S.l.], 2016. 1. Disponível em http://bdm.unb.br/bitstream/10483/19166/1/2016_LucianaDeJesusBrito_tcc.pdf

BRUNS, M.; TRINDADE, E. **Metodologia Fenomenológica: a contribuição da ontologia hermenêutica de Martin Heidegger**. In: Bruns, M.A.T.; Holanda, A.F. (Orgs.). *Psicologia e fenomenologia: reflexões e perspectivas*. Campinas: Editora Alínea, 2003. p. 77-99.

Codo, W., Sampaio, J. J. C., & Hitomi, A.H. (1993). *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. Petrópolis: Vozes

Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução nº 510/2016*. Recuperado em 31 de outubro de 2018, de <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>

COSTA, Cândida da. **HUMILHAÇÃO E VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA DE TRABALHADORES: Os trabalhadores que valem nada**. 2013. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo2-transformacoesnomundodotrabalho/humilhacaoeviolenciapsicologicadetrabalhadores-ostrabalhadoresquevalemnada.pdf>

CUNICO, M. M. *Saindo do silêncio: o assédio moral quase destruiu minha vida*. Curitiba: Cunico, 2014

CAMPOS, Rose. **Assédio moral e constante**. *Psique: Ciência e Vida*. Ano I. n 04. São Paulo: Escala, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando Pessoas**. 3ª edição. São Paulo: Makron books, 252 p, 1994.

DAYRELL, J. O jovem como sujeito social. In: *Revista Brasileira de Educação*. n.24, p. 40-52, set/out/nov/dez, 2003.

Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Prod.**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, Dec. 2004. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=en&nrm=iso>. access on 08 Dez. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia das organizações**. São Paulo: Ática, 2008.

FAÇANHA, Raimundo Célia de Oliveira. **O assédio moral nas relações de trabalho** / Raimunda Célia de Oliveira Façanha. – 2011. Disponível em:
<http://ww2.faculdadescearenses.edu.br/biblioteca/TCC/DIR/O%20ASSEDIO%20MORAL%20NAS%20RELACOES%20DE%20TRABALHO.pdf>

FREITAS, M. E. de. **Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

FREITAS, M. E. (2007) **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?** RAE-eletrônica, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun. 2007. Disponível em:
<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v6n1/a11v6n1.pdf>

Freitas, M. E., Heloani, R., & Barreto, M. (2008). Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning.

FREITAS, Sadao Ogava Ribeiro de. **Estagiários, vítimas constantes de assédio moral**. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 18 mar. 2011. Disponível em:
 <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.31523&seo=1>>. Acesso em: 23 nov. 2018

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003

HELOANI, Roberto; CAPITAO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo Perspec.**, São Paulo , v. 17, n. 2, p. 102-108, jun. 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 23 nov. 2018.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-88392003000200011>

Heloani, J. R. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. Aletheia, 22, 101-108.
 Heloani, J. R. (2008). Contribuições da psicologia do trabalho em casos de assédio moral. In L. A. Soboll (Ed.), Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras (pp. 95-104). São Paulo: Casa do Psicólogo.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. Saúde mental no trabalho: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010.

HIRIGOYEN MF. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 7a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2006

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral, tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2010a. Disponível em:
 <<https://censo2010.ibge.gov.br/>>

LEAL, T. **O papel do gestor no clima organizacional**. 2001. Disponível em <<http://www.canalweb.com.br/ibus/main.htm>>. Acesso em 05/10/2018.

LEYMANN, H. (1986). *Vuxenmobnbing - om psykiskt Våld eu arbetslivet*. Lund: Studentlitterateur.

Leymann, H. (1990). *The mobbing encyclopaedia: The definition of mobbing at workplaces*. 12100e. Recuperado em 10 dezembro, 2018 de <http://leymann.se/English/frame.html>

_____. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde*. 4 ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 1996

MINAYO-GOMEZ, Carlos; MEIRELLES, Zilah Vieira. Crianças e adolescentes trabalhadores: um compromisso para a saúde coletiva. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, supl. 2, p. S135-S140, 1997. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1997000600012&lng=en&nrm=iso>. access on 08 Jan. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X1997000600012>.

MTE, ASCOM, **Assédio moral e sexual no trabalho** – Brasília 2009.

OLETO, Alice de Freitas. **ASSÉDIO MORAL: Um estudo sobre jovens trabalhadores**. 2016. 1-104 p. Dissertação (Mestre em administração)- Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, [S.l.], 2016. 1. Disponível em: http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUBD-ANYQKS/disserta__o_alice_oleto_vers_o_final__3___miria.pdf?sequence=1

Organización Mundial de la Salud. *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Ginebra, 2004

PIÑUEL y ZABALA, I.; CANTERO, A. O. Informe Cisneros II. **La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España**. Universidad de Alcalá de Henares, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n1/1679-3951-cebape-13-01-00019.pdf>

Rueda, F. J. M., Baptista, M. N., & Cardoso, H. F. (2015). Construção e estudos psicométricos iniciais da escala laboral de assédio moral (ELAM). *Avaliação*

Psicológica, 14(1), 57-68. Recuperado de
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S167704712015000100005&script=sci_arttext

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011. 624 p. ISBN 9788524917561

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. **Assédio moral nos ambientes corporativos**. Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 4, Artigo 9, Rio de Janeiro, Out./Dez. 2015. p. 850-851.
Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n4/1679-3951-cebape-13-04-00821.pdf>.

VEIGA, R. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, 2017.
Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/58168/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/6>

World of work report 2010 : from one crisis to the next? / International Labour Office - Geneva: ILO, 2010

APÊNDICE A - INSTRUMENTO ADAPTADO ELAM

Este formulário foi criado para selecionar participantes para a pesquisa "Assédio Moral e suas implicações na saúde dos estagiários", da docente Thaís R. Jansen da UFMA. Para participar, você precisa ter pelo menos 6 meses de estágio completos. De acordo com Leymann (1986), o assédio moral ocorre na medida em que o indivíduo assediado percebe gestos e falas agressivas no seu contexto de trabalho que isoladamente podem parecer insignificantes e até mesmo confundidos com brincadeiras, mas cuja repetição tende a acarretar danos à saúde física e psicológica do trabalhador assediado. Para se caracterizar o assédio moral, deve ocorrer por mais de seis meses, com frequência média de duas vezes na semana.

Assim, responda de forma sincera os itens abaixo utilizando a escala "nunca ou quase nunca"; "as vezes" e "sempre ou quase sempre".

Componentes	1	2	3
Sou pressionado a trabalhar até mais tarde			
Recebo a culpa pelo erro dos outros			
Recebo informações confusas/imprecisas			
Tenho que pedir autorização para ir embora, mesmo já passado horário			
Sou ameaçado(a) por meio de ligações telefônicas			
Sou ameaçado(a) de violência física			
Meus problemas pessoais são expostos publicamente			
Sou excluído(a) das conversas em grupo			
Sou alvo de deboche devido a minha forma de ser			
Minha presença é ignorada			
Quando me aproximo, fazem gestos de desprezo			
Fazem comentários maldosos/humilhantes a meu respeito			
Sou exposto(a) de maneira constrangedora			
Criticam o meu trabalho de forma injusta e/ou exagerada			
Espalham boatos sobre minha vida pessoal			

APÊNDICE B – ROTEIRO ENTREVISTA

- 1) Na sua opinião o que é assédio moral?
- 2) Como é o seu ambiente de trabalho?
- 3) De modo a compreendermos melhor a sua experiência, o que aconteceu, ou está a acontecer, e como se sente, conte-nos em síntese a situação de que foi, ou tem sido, vítima.
- 4) A violência de que foi vítima perturbou o seu trabalho?
- 5) Há quanto tempo dura (ou quanto tempo durou) esse conjunto de situações de que foi vítima?
- 6) O que você sentiu após a essa vivência? (Depois de tudo por o que passou, descreva a sua situação atual, ao nível laboral e de saúde)
- 7) Como é que você reagiu às situações de que foi vítima?

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO**Universidade Federal do Maranhão****Centro de Ciências Humanas**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**ESTUDO: Assédio moral e suas implicações na saúde dos estagiários**

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa acima citada. Sua colaboração neste estudo será de muita importância para nós, mas se desistir a qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você.

Eu, _____, portador da Cédula de identidade, _____, e inscrito no CPF _____ nascido(a) em ____ / ____ / _____, concordo de livre e espontânea vontade em participar como voluntário(a) do estudo “Assédio moral e suas implicações na saúde dos estagiários”. Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas.

Estou ciente que:

- I) Tenho a liberdade de desistir ou de interromper a colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação;
- II) A desistência não causará nenhum prejuízo;
- III) Os resultados obtidos durante este ensaio serão mantidos em sigilo, mas concordo que sejam divulgados em publicações científicas, desde que meus dados pessoais não sejam mencionados;

São Luís, _____ de _____ de 2018

Responsável pelo Projeto:

Thaís Raquel Cutrim Jansen