

# **"ELE DISSE PARA EU FICAR TRABALHANDO ATÉ MAIS TARDE COM ELE, MAL SABIA EU O QUE ELE REALMENTE QUERIA": o assédio moral e sexual contra estagiárias em Maringá**

Marjorie Corrêa Gracino\*  
Thiago Soares Nunes\*\*

## **RESUMO**

*Este artigo objetiva descrever as situações vivenciadas e as consequências proporcionadas pelas ocorrências de assédio moral e sexual contra as alunas de graduação de universidades públicas e privadas da região de Maringá/PR durante seus períodos de estágio. A pesquisa foi classificada como qualitativa e descritiva, sendo também divulgada nas redes sociais. Os dados foram coletados em agosto de 2017, por meio de entrevistas (semiestruturadas) com cinco mulheres. Identificou-se que as situações hostis vivenciadas pelas mulheres estão vinculadas ao assédio pessoal, ou seja, são comentários ofensivos sobre a pessoa, alvos de sarcasmos e brincadeiras excessivas. Sofrendo algumas, também, assédio sexual, tanto em comentários e elogios sobre a aparência quanto atentado ao pudor. Como consequência desta violência, foram identificados, de forma mais frequente: crises de choro, mal-estar, sentimento de culpa, humilhação e inferiorização, vergonha e constrangimento, além de vontade/desligamento do estágio e desejo de mudar de área. Deste modo, é fundamental que ações e estratégias sejam criadas e iniciadas para orientar e auxiliar as acadêmicas em relação às vivências destas e outras violências nos estágios para*

81

---

\* Graduada em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). <http://lattes.cnpq.br/2908428701703995> . E-mail: [marjoriegracino@gmail.com](mailto:marjoriegracino@gmail.com)

\*\*Professor do Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário UNA. Pós-Doutorado em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Doutor em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). <http://lattes.cnpq.br/3796147728637598>. E-mail: [adm.thiagosn@gmail.com](mailto:adm.thiagosn@gmail.com)

*as quais elas se sentem completamente desamparadas, seja na organização, seja na própria universidade, que deveria ampará-las neste processo.*

**Palavras-chave:** *Assédio moral. Assédio sexual. Estágio. Mulheres.*

**"HE TOLD ME TO WORK UNTIL LATER WITH HIM. I HARDLY KNEW WHAT HE REALLY WANTED": bullying and sexual harassment against interns in Maringá universities (BR)**

**ABSTRACT**

*This article aims to describe situations experienced by undergraduate students and the consequences of occurrences of bullying and sexual harassment in public and private universities in the Maringá/PR region during their internship periods. The research was classified as qualitative and descriptive, being also published in social networks. The data were collected in August 2017 through interviews (semi-structured) with five women. It was identified that the hostile situations experienced by women are linked to personal bullying in the form of offensive comments about the person, in which they are targets of sarcasm and extreme jokes, suffering also sexual harassment, both in comments and compliments on the appearance as well as indecent assaults. As a consequence of this violence it could be identified: frequent crises of crying, nausea, feelings of guilt, humiliation and inferiority, shame and embarrassment, as well as willingness to resign from internship and or changing the field of study. Therefore, it's fundamental to create strategies and carry out actions that guide and assist these academics in relation to their experiences and other kind of violence to which they feel completely helpless, being unassisted either by the organization or the university that should support them in this process.*

**Keywords:** *Bullying. Sexual harassment. Internship. Women.*

## RESUMEN

*Este artículo tiene por objetivo describir las situaciones vividas y las consecuencias provocadas por los sucesos de acoso moral y sexual contra las alunas de la graduación de universidades públicas y privadas de la región de Maringá/PR durante sus periodos de prácticas. La investigación fue clasificada como cualitativa y descriptiva, siendo también divulgada en las redes sociales. Los datos fueron recogidos en agosto de 2017 por medio de entrevistas (semiestructuradas) con cinco mujeres. Se identificó que las situaciones hostiles vividas por las mujeres están vinculadas al acoso personal, o sea, son comentarios ofensivos sobre la persona, blanco de sarcasmos y bromas excesivos. Sufriendo algunas también acoso sexual, tanto en comentarios y elogios sobre su apariencia, cuanto atentado al pudor. En consecuencia de estas violencias fueron identificados más frecuentemente: crisis de llanto, malestar, sentimiento de culpa, humillación y menoscabo, vergüenza e intimidación, además de voluntad de abandonar las prácticas y deseo de mudar de área. De este modo, es fundamental que sean creadas acciones y estrategias e iniciadas para orientar y auxiliar las licenciadas en relación a las experiencias de estas y otras violencias durante las prácticas en las que se sienten completamente desamparadas, sea en las organizaciones o en la propia universidad que debería ampararlas en este proceso.*

83

**Palabras-clave:** Asedio moral. Asedio sexual. Prácticas. Mujeres.

## 1 INTRODUÇÃO

Por muitas décadas, a saúde do trabalhador era avaliada de forma superficial. A preocupação era identificar os gargalos visíveis e mensuráveis às condições de trabalho, apenas certificando o fluxo de produtividade nas organizações. Não só a saúde psíquica do trabalhador tomou espaço nas discussões das organizações, mas

também a colocação da mulher no mercado de trabalho ocasionou variáveis competitivas no ambiente, que se intensificou pelo contexto da crise econômica vivida por alguns países a partir da metade da década de 1970 e, especialmente, na década de 80. Tal década expôs transtornos mentais relacionados ao trabalho, os quais eram responsáveis por 14,2% das aposentadorias por invalidez e por 9,1% das causas de auxílio-doença (ROUQUAYROL, 1993).

Observa-se, atualmente, uma forte competitividade no ambiente laboral, motivada por uma crise econômica e pela busca desenfreada da produtividade – do lucro. Isso, desta forma, proporciona um ambiente com comportamentos e práticas antiéticas e desrespeitosas, podendo ser manifestadas pela recusa à diferença, gênero, raça, posição hierárquicas e demais. Essas práticas são vivenciadas e praticadas diariamente por trabalhadores e/ou gestores, e, muitas destas, inseridas na própria cultura organizacional – as quais são ensinadas para os novos como uma forma de instruí-los em como as coisas são feitas (NUNES, 2016). Tais aspectos, dependendo do contexto em que ocorrem, podem incitar situações de violência, humilhação, ou seja, de assédio moral e sexual no ambiente laboral.

O assédio moral se configura como práticas e comportamentos repetitivos com objetivo de desqualificar, humilhar e constranger o indivíduo ou grupo, que pode afetar sua saúde física e/ou psíquica, seu desempenho no trabalho, podendo ou não conduzir ao assédio sexual (FREITAS, 2001). Portanto, o assédio sexual pode ou não estar inserido dentro do assédio moral, dependendo da forma em que o pesquisador analisa os fenômenos. Nesta pesquisa, considera-se o assédio sexual pertencente ao assédio moral, de forma que a sua ocorrência, aqui, ocorre de forma sistemática. A exposição e discussão do conceito assédio moral e sexual cresceu com o passar dos anos; pelo menos 52% dos profissionais brasileiros já sofreram

“ELE DISSE PARA EU FICAR TRABALHANDO ATÉ MAIS TARDE COM ELE, MAL SABIA EU O QUE ELE REALMENTE QUERIA”: o assédio moral e sexual contra estagiárias em Maringá

assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho e 34% disseram presenciar situações de abuso (BARIFOUSE, 2015).

As mulheres, conforme apontam Hirigoyen (2006; 2008) e Freitas, Heloani e Barreto (2008), pertencem a um grupo preferencial para o assédio moral. Para Hirigoyen (2006), 70% das vítimas do assédio são mulheres. Ressalta-se que este alto percentual pode ser devido a que a maioria das mulheres, ao contrário dos homens, contam/denunciam a violência. Ademais, ao relacionar esta questão de gênero com o início da formação profissional (estágio<sup>1</sup> acadêmico), observa-se ainda mais a prática de hostilidades contra estas jovens graduandas que iniciam suas atividades laborais por necessidade de ter algum recurso para auxiliar na sua permanência na universidade e/ou para agregar conhecimento prática/teórico da sua área em formação.

Segundo Heloani (2003), a substituição de empregados especializados por outros de menor experiência acarreta a diminuição do número de empregos e a sobrecarga e desgaste dos poucos trabalhadores que permanecem no ambiente de trabalho. A contratação de estagiários tornou-se algo comum e benéfico em tal cenário econômico, adquirindo uma alternativa de mão de obra barata e aumentando, ainda mais, o cenário competitivo para os colaboradores já existentes e mais experientes na empresa. O acadêmico que visa adquirir, aprimorar e exercitar seu conhecimento nas organizações com ambientes altamente competitivos e instrumentais, por não terem um grau de qualificação alto, transformam-se em alvos acessíveis de violência, muitas vezes invisível, como o assédio moral.

As consequências e efeitos proporcionados por esta violência moral e, muitas vezes, sexual podem afetar a saúde do indivíduo, o seu

---

1 O estágio é um “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 [...]”. (BRASIL, 2008, p. 1).

estado relacional e financeiro, o trabalho/carreira e a sua vida privada. Para aqueles que estão no início de suas atividades laborais, como alunos de cursos de graduação em período de estágio, os efeitos podem ser ainda mais graves, não afetando apenas a sua saúde (física e/ou psíquica), mas também provocando uma reflexão sobre a profissão escolhida. Muitos se submetem a essas violências por uma necessidade de ter renda ou por questões relacionadas ao curso – o que, com o tempo, pode desencadear diversos efeitos negativos para eles. Portanto, discutir e expor os efeitos do assédio é de grande importância para compreender a gravidade e intensidade que a violência pode proporcionar (NUNES; TOLFO, 2012).

Desta forma, este artigo tem por objetivo descrever as situações vivenciadas e as consequências proporcionadas pelas ocorrências de assédio moral e sexual contra alunas de graduação de universidades públicas e privadas da região de Maringá/PR durante os seus períodos de estágio.

86

O propósito da pesquisa sobre assédio moral e sexual é trazer, de forma expositiva, a realidade de estudantes e encaminhar tal realidade para dentro da universidade como um ponto de discussão a fim de espalhar conhecimento sobre os temas assédio moral e sexual. Desta forma, pretende-se conscientizar este universo e a sociedade que, em sua maioria, não tem conhecimento sobre as temáticas, uma vez que muitas delas estão naturalizadas e inseridas na nossa cultura e práticas.

O artigo estrutura-se em cinco seções a partir da introdução. A segunda seção trata do referencial teórico, especificamente sobre o assédio moral. Em sequência é apresentada a metodologia e os procedimentos utilizados para coleta e análise dos dados. Na quarta seção é exposta a análise dos dados; e, por último, as considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Inicialmente, a definição de assédio moral, segundo Leymann (1996), refere-se a situações em que o(s) indivíduo(s) são constantemente expostos a comportamentos/ações de modo negativo e agressivo, principalmente de natureza psicológica, com finalidade de causar humilhação, intimidação, em outras palavras, terror psicológico ou punição à vítima. Ainda, definindo o assédio moral, Marie-France Hirigoyen (2006) o descreve como sendo qualquer conduta abusiva que atente, por repetição ou sistematização, contra uma pessoa (seja por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos), que pode danificar a personalidade, dignidade ou mesmo a sua integridade física e/ou psíquica, podendo resultar, inclusive, na perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho.

Para Nunes (2016), as definições e conceitos do tema são similares e complementares, cabendo apenas algumas diferenças nas características apresentadas pelos autores/pesquisadores. Para o autor, o consenso é que o assédio moral é uma prática repetida e persistente, ou seja, não se configura como um evento isolado. É necessário ressaltar que muitos atos hostis e desrespeitosos podem ser relativamente comuns em um local de trabalho e, se ocorrendo de forma isolada, podem ser considerados como incivilidade no trabalho (CORTINA, 2008).

Em relação às situações de assédio moral, nesta pesquisa, utilizam-se as categorias de Einarsen, Hoel e Notelaers (2009): relacionado ao trabalho (consiste em perseguições relacionadas às atividades e ao desempenho do alvo); pessoal (implica agressões dirigidas a situações ou características particulares do alvo); por intimidações físicas.

**Quadro 1 - Categorias e situações hostis**

CATEGORIAS	SITUAÇÕES HOSTIS
<p><b>Assédio relacionado ao trabalho</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho;</li> <li>- Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência;</li> <li>- Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados;</li> <li>- Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido;</li> <li>- Supervisão excessiva de seu trabalho;</li> <li>- Foi pressionado a não reclamar um direito que você tem (por exemplo, afastamento do trabalho, feriado, adicional de salário, bônus, despesas de viagem, etc.);</li> <li>- Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva.</li> </ul>



<b>Assédio pessoal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho;</li><li>- Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples;</li><li>- Espalharam boatos ou rumores sobre você;</li><li>- Foi ignorado, excluído ou "colocado na geladeira";</li><li>- Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre hábitos seus ou suas origens), suas atitudes ou sobre sua vida privada;</li><li>- Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir demissão ou largar o trabalho;</li><li>- Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões;</li><li>- Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação;</li><li>- Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço;</li><li>- Pessoas com as quais você não tem intimidade lhe aplicaram "pegadinhas";</li><li>- Foram feitas alegações contra você;</li><li>- Foi submetido a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas.</li></ul>
------------------------	---

<b>Assédio por intimidações físicas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você);</li><li>- Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem;</li><li>- Foi ameaçado de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real.</li></ul>
---	--

**Fonte: Einarsen, Hoel e Notelaers (2009).**

Outra categoria desta pesquisa é o assédio sexual, que pode compreender situações como: elogios e comentários sobre a aparência e características; atentado ao pudor; perseguição e ações fora do ambiente de trabalho; “solicitação” para ficar horário extra com segundas intenções.

90

Para Einarsen, Hoel e Notelaers (2009), os trabalhadores podem vivenciar alguma dessas estratégias hostis em algum momento de sua vida laboral. As situações podem iniciar de forma sutil e velada, como brincadeiras, e, ao longo do tempo, se transformarem em situações mais visíveis, podendo, em determinados casos, se tornarem situações de violência física (NUNES; TOLFO, 2012).

As práticas de assédio moral podem ter diversas direções: do superior hierárquico (vertical descendente); do subordinado ao superior (vertical ascendente); dos colegas de mesmo nível hierárquico (horizontal); e misto (pode começar, por exemplo, do chefe e, posteriormente, os colegas participam das agressões). Hirigoyen (2006) ressalta que a maior parte dos casos de assédio tem origem do superior hierárquico, e isso pode proporcionar consequências mais graves para a vítima – uma vez que seria a essa pessoa a quem ela contaria sobre seus problemas.

“ELE DISSE PARA EU FICAR TRABALHANDO ATÉ MAIS TARDE COM ELE, MAL SABIA EU O QUE ELE REALMENTE QUERIA”: o assédio moral e sexual contra estagiárias em Maringá

As consequências e efeitos proporcionados pelo assédio podem ser graves, chegando a casos extremos de suicídio (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). Dentre as consequências que podem repercutir na saúde física e psíquica das vítimas, apresentam-se, no Quadro 2 a seguir, alguns itens mais frequentes nas pesquisas.

**Quadro 2 - Consequências: saúde física e psíquica**

<b>SAÚDE FÍSICA</b>	<b>SAÚDE PSÍQUICA</b>
Aumento da pressão arterial	Alteração no sono
Cefaleia (dores de cabeça)	Descontentamento com o trabalho
Consumo excessivo de álcool, tabaco, etc.	Deterioração/abandono de relações pessoais
Diminuição de energia	Dificuldade de concentrar
Dispneia (falta de ar)	Insegurança
Distúrbios digestivos	Manifestações depressivas
Dores generalizadas e esporádicas	Medo do agressor
Dores no peito, pescoço e/ou nas costas	Motivação comprometida
Enjoos	Paranoia
Falta de apetite	Raiva / irritabilidade
Palpitações	Sensação de inutilidade
Suicídio	Transtornos de estresse pós-traumático
Tensões musculares	Vontade de chorar por tudo
Tonturas	Vontade de ficar só
	Vontade de vingar-se

**Fonte: Nunes e Tolfo (2012).**

Os efeitos proporcionados pelo assédio moral, conforme apresentado no Quadro anterior, não são situações leves e fáceis de contornar. Em determinados casos podem durar uma vida inteira, levando o sujeito a incontestável sofrimento dentro e fora do trabalho, provocando, assim, seu afastamento tanto do trabalho quanto das relações pessoais. Ademais, os efeitos do assédio moral podem ser diferentes no que diz respeito ao sexo do indivíduo, ou seja, pode se manifestar de forma diferente entre homens e mulheres.

**Quadro 3 - Consequências: diferenças de gênero (%)**

<b>QUEIXAS / SINTOMAS / DIAGNÓSTICOS</b>	<b>MULHERES</b>	<b>HOMENS</b>
Irritação	90	70
Dores generalizadas e esporádicas	80	80
Raiva	56	100
Vontade de vingar-se	50	100
Medo exagerado	100	23
Sensação de piora de dores preexistentes	89	32
Palpitações, tremores	80	40
Tristeza	100	9,3
Mágoas	100	2,4
Vontade de chorar por tudo	100	-
Sentimento de revolta	17	100
Pensamentos de suicídio	16,2	100
Vergonha dos filhos	10,7	100
Indignação	7	100
Desespero / preocupação	70	8,6
Diminuição da libido	60	15
Omissão da humilhação aos familiares	2,2	90

Desencadeamento da vontade de beber	5	63
-------------------------------------	---	----

**Fonte: Adaptado de Nunes e Tolfo (2012) e Barreto (2006).**

Segundo Hirigoyen (2006), o assédio pode destruir a identidade do indivíduo, construída progressivamente desde a infância e em formação contínua. Desta forma, as consequências e efeitos causados às vítimas desta violência podem desencadear traumas e reflexões influenciadoras para seu futuro. Além de provocarem uma reflexão profissional, desestimulando o desejo pela carreira, podem também alterar sua estrutura psicológica, ocasionando transtornos psicológicos e de personalidade (HELOANI, 2004), principalmente para os universitários que estão ingressando no mercado e em construção de sua vida profissional.

Frequentemente, o estagiário é posto numa situação de vulnerabilidade e propensão ao assédio, por vezes subordina-se a atividades que não se ajustam à sua formação, sendo objeto de propostas abusivas, exposição de fraquezas e incapacidades, constante elogios levando ao assédio sexual, que desestruturalizam sua integridade ou o fragilizam (RANGEL; MAGALHÃES, 2011). E a humilhação está embasada no próprio sistema macroeconômico, que, em seu processo disciplinar, favorece o aparecimento dessa forma de violência, em que o superior hierárquico detém um certo poder sobre seu subordinado (HELOANI, 2004).

Embora exista a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes (BRASIL, 2008), não existem informações que possam defender ou dar suporte ao acadêmico em relação à vivência de situações hostis. Existem obrigações da instituição de ensino, da parte concedente (empresa) e do estagiário, mas todas refletem normas e regras de atividade, horário, função

e demais aspectos burocráticos. Neste sentido, o estagiário, ao se confrontar com situações de assédio, se sente desamparado. Por um lado, existe o medo de relatar o ocorrido no trabalho, pois pode ser dispensado (uma vez que existe todo um “exército de reserva” para ocupar sua vaga); e, por outro, na instituição de ensino, o professor fica “responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário” (BRASIL, 2008, p. 1), ou seja, o acompanhamento fica centrado nas atividades desenvolvidas e não nos aspectos relacionais e situacionais que ocorrem no ambiente laboral.

Por consequência, é fundamental que estratégias e políticas institucionais sejam elaboradas para verificar não só os aspectos burocráticos do estágio, mas para identificar também situações que prejudiquem o acadêmico nestes ambientes, como no caso, o assédio moral e sexual. E se, de fato, constatado tal ato, a instituição deve, cuidadosamente, proporcionar ações para a solução desses problemas, visando a não prejudicar os acadêmicos, uma vez que muitos deles necessitam dos valores pagos nos estágios para se manterem. Além, é claro, de promover práticas que atendem à saúde mental/física desses acadêmicos.

### 3 MÉTODO

A pesquisa foi classificada como qualitativa, pois trabalha com um universo de motivos, valores, significados – que correspondem a um aspecto mais profundo das relações, processos e fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO et al., 1994). A pesquisa ainda foi classificada como descritiva, visto que objetivou descrever características de determinados acontecimentos – as situações de assédio moral e sexual vivenciadas pelas participantes, além das consequências proporcionadas por esta violência, segundo o relato delas.

A população pesquisada foram mulheres vinculadas a cursos de graduação em universidades na região de Maringá/PR e que estão exercendo estágio em alguma organização. Desta forma, como procedimento de coleta de dados, foi desenvolvido um roteiro de entrevista (semiestruturado) com questões sobre o perfil sociodemográfico das participantes, assédio moral e sexual (situações vivenciadas, características do(s) agressor(es), consequências e efeitos da violência, dentre outros aspectos). O questionário teve por base pesquisas e textos desenvolvidos por Nunes (2011; 2016), Morandi (2017), Hirigoyen (2006; 2008), Freitas, Heloani e Barreto (2008), Einarsen, Hoel e Notelaers (2009), e demais autores que trabalham com os temas.

A pesquisa foi divulgada nas redes sociais em agosto de 2017 em grupos acadêmicos das universidades da região e também por contato individual com acadêmicos da rede social dos autores. No total, 7 acadêmicas se disponibilizaram para participar da pesquisa e foram entrevistadas. Destas 7, duas acadêmicas sofreram situações isoladas de assédio, portanto foram excluídas da pesquisa (uma vez que se considera aqui o assédio como uma prática frequente e não isolada). Ressalta-se que uma das limitações deste trabalho é o número limitado de participantes, o que, segundo Nunes (2016), pode ser justificado pelo fato de que o tema assédio moral por si só pode gerar medo e insegurança da parte dos indivíduos em relatarem suas experiências sem serem descobertos. Além disto, muitas vezes, existe a vergonha em expor estas situações, como se a vivência do assédio fosse um sinal de fraqueza por parte da vítima, da sua falta de se impor e cessar com as violências.

Quanto à análise dos dados obtidos, foi utilizada a análise de conteúdo. Portanto, com base nas falas das participantes, as informações foram filtradas e categorizadas para melhor compreensão delas. As situações de assédio foram categorizadas segundo estudos de

Einarsen, Hoel e Notelaers (2009), relacionado ao trabalho; pessoal; por intimidações físicas; sendo acrescentado o assédio sexual. Por sua vez, as consequências do assédio foram categorizadas com base nos estudos de Nunes e Tolfo (2012): saúde (física e psíquica); trabalho/carreira. De forma a garantir o anonimato e proteção das participantes, elas foram identificadas com a letra E, seguida dos respectivos números (de 1 a 5).

#### 4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Embora fossem entrevistadas 7 mulheres, apenas 5 foram vítimas de assédio moral, uma vez que as práticas hostis perpetradas contra elas aconteceram de forma frequente. Portanto, antes de apresentar os dados da pesquisa, é importante caracterizar as participantes, conforme pode ser visualizado no Quadro 4 a seguir.

**Quadro 4 - Perfil das entrevistadas**

<b>PERFIL DAS ENTREVISTADAS</b>
<b>Idade Média:</b> 25 anos
<b>Estado Civil:</b> 4 solteiras e 1 casada
<b>Ano do curso:</b> 1º (1), 2º (1), 4º (1) e 5º (2)
<b>Estágio relacionado ao curso que está realizando:</b> Sim (3), Não (1) e Parcial (1)
<b>Duração do estágio (aproximado):</b> 1 ano (3) e 2 anos (1)

**Fonte: Dados primários (2017).**

Após as perguntas sobre as participantes e o estágio que estavam desenvolvendo, foi questionado sobre o assédio moral/sexual. A primeira pergunta foi se tinham conhecimento do que era assédio moral/sexual na época do estágio. Dentre as participantes, apenas 1 (E1) não tinha conhecimento sobre as temáticas. Dentre as



"ELE DISSE PARA EU FICAR TRABALHANDO ATÉ MAIS TARDE COM ELE, MAL SABIA EU O QUE ELE REALMENTE QUERIA": o assédio moral e sexual contra estagiárias em Maringá

outras, destacam-se algumas falas<sup>2</sup>: "Tinha, por causa do meu curso" (E2); "Sim, mas não entendia muito bem. Não acreditava que estava acontecendo comigo" (E3); "Em teoria sim. Mas tentava não pensar que era isso, a gente nunca pensa que algo sério assim vai acontecer com a gente. Eu sempre dizia para mim mesma: 'devo estar interpretando errado', depois de um tempo a ficha caiu, mas demorou" (E4); "Sim, por causa do meu curso. Mas não acreditei que estava acontecendo, fui me tocar bem tarde" (E5).

Observa-se, nas falas das entrevistadas, que duas delas (E2; E5) tinham um conhecimento (básico) do assédio moral decorrente do curso que realizam<sup>3</sup>. O que se destaca nas falas é o não acreditar que esta situação esteja acontecendo com "ela" (E3; E4; E5). Segundo Hirigoyen (2006; 2008), Soboll (2006), Freitas, Heloani e Barreto (2008), Nunes, Tolfo e Nunes (2013) e muitos outros autores, a maioria das pessoas não conseguem identificar que determinadas situações hostis que passam no seu ambiente de trabalho, são, de fato, práticas de assédio moral (ou algum outro tipo de violência), pois, em determinadas circunstâncias, estas hostilidades são praticadas de forma velada ou como "brincadeiras". Escondendo, assim, o caráter perverso e destruidor que podem proporcionar.

97

O trabalhador afetado se encontra num estado de desorientação e autoquestionamento sobre suas atitudes e comportamentos, em busca de uma justificativa. A pessoa percebe que a dinâmica relacional sofreu uma alteração, mas não identifica as contradições e fica sem compreender o que está acontecendo. A pessoa se sente culpada e busca explicações em erros pessoais, afetando sua autoconfiança. (SOBOLL, 2006, p. 96)

---

2 NR.: As falas das entrevistadas foram mantidas com eventuais erros na norma culta, visto serem transcrição e ou fala oral.

3 Ressaltamos que não informaremos o curso para preservar a identidade das participantes.

Ao questionar o entendimento (atual) sobre o assédio moral, as entrevistadas compreendem o assédio tanto pelas práticas hostis quanto pelas consequências que eles podem proporcionar. Por exemplo: “São situações em que meu superior ou meus colegas de trabalho me ridicularizam, me dão mais trabalho do que aquele que eu possa aguentar (ou mais do que cabe a minha função), situações onde sou humilhada e etc.” (E1); “Uma situação que abale meu bem-estar, me fazendo sentir totalmente desconfortável e, às vezes, insegura de estar em uma situação ou lugar” (E2); “Entendo por assédio moral qualquer violência ou abuso/humilhação quanto ao psicológico da pessoa, seja por gestos, atitudes ou palavras” (E3); “Situações às quais o indivíduo é exposto nas quais há algum tipo de humilhação, constrangimento ou degradação moral” (E4); “Para mim, o assédio moral ocorre quando o trabalhador é humilhado, hostilizado, rejeitado, por um companheiro de trabalho ou superiores (chefes, diretores e gerentes), de forma contínua, constante” (E5). Embora tais definições tenham relação com o assédio e suas práticas, não mencionaram o elemento da repetição e frequência da violência.

Em relação às situações hostis vivenciadas pelas participantes da pesquisa, elas foram categorizadas segundo a classificação de Einarsen, Hoel e Notelaers (2009), assédio: relacionado ao trabalho; pessoal; por intimidações físicas; além do acréscimo do assédio sexual. De forma a ilustrar as categorias e situações, apresenta-se o Quadro 5 a seguir, com a incidência de cada estratégia hostil presente na pesquisa.

**Quadro 5 - Situações hostis**

<b>ASSÉDIO RELACIONADO AO TRABALHO</b>	<b>ENTREVISTADAS</b>
Solicitada a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossíveis de serem cumpridos	E1; E4; E5

“ELE DISSE PARA EU FICAR TRABALHANDO ATÉ MAIS TARDE COM ELE, MAL SABIA EU O QUE ELE REALMENTE QUERIA”: o assédio moral e sexual contra estagiárias em Maringá

Obrigada a realizar um trabalho abaixo do nível de competência	E1; E5
Solicitada/obrigada a ficar mais tempo no trabalho	E1; E3
Supervisão excessiva do trabalho	E4
Carga de trabalho excessiva	E1
<b>ASSÉDIO PESSOAL</b>	<b>ENTREVISTADAS</b>
Comentários ofensivos sobre sua pessoa, atitudes ou sobre vida privada	E1; E2; E3; E4
Submetida a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas	E1; E2; E3; E4; E5
Alegações contra a vítima	E4
<b>ASSÉDIO POR INTIMIDAÇÕES FÍSICAS</b>	<b>ENTREVISTADAS</b>
Comunicação aos gritos	E1
<b>ASSÉDIO SEXUAL</b>	<b>ENTREVISTADAS</b>
Elogios/comentários sobre características/aparência	E2; E3; E4
Atentado ao pudor	E2; E4
Perseguição e ações fora do ambiente laboral	E3
“Solicitação” para ficar horário extra com segundas intenções	E3

**Fonte: Dados primários (2017).**

Com base no Quadro 5, é possível visualizar amplamente quais categorias e situações foram mais vivenciadas pelas participantes da pesquisa. De forma a complementar o quadro, em sequência serão apresentadas algumas falas das participantes para melhor compreensão das situações em seu contexto real.

No assédio relacionado ao trabalho, as situações repercutiram mais em tarefas despropositadas ou com prazos impossíveis de serem alcançados, atividade abaixo/acima da competência, e “solicitação” para ficar tempo extra (sem ganhar por isso). Conforme pode ser observado nas falas:

Jogava os lixos no chão para que eu pudesse pegar como forma de humilhação, me obrigava a fazer coisas que estavam fora do meu conhecimento e da função sem me ensinar ou orientar antes e me obrigava a ficar várias horas a mais no trabalho (eu saía às 18:00 horas, porém ela me fazia ficar até as 22:00 horas). (E1).

Meu estágio era de 4 horas oficialmente, mas quando esse tempo não era suficiente para cumprir as demandas, ficava o tempo necessário para entregar tudo dentro dos prazos. Muitas vezes levava o trabalho para casa e chegava a faltar nas aulas ou deixava de fazer trabalhos/estudar para conseguir dar conta do que era solicitado. [...] Além disso, foram muitos os momentos em que as cobranças eram feitas de maneira ríspida e como se fossemos escravos. Certa vez, inclusive, um dos donos da empresa chegou na sala onde trabalhávamos e ficou nos encarando durante um tempo. Depois, disse: “Todo escravo deve ter seu feitor, não é mesmo? Eu sou o feitor, os escravos vocês sabem quem são”. (E4).

Semanalmente elas distribuíam, entre as estagiárias, os prazos que deveriam ser cumpridos durante a semana, passavam prazos anteriores aos prazos fatais designados pelos [superior dos chefes] nos processos, para dar tempo de elas corrigirem e revisarem, antes de serem protocolados. Teve uma ocasião que eu estava com 5 prazos para cumprir em uma semana, vi que a outra estagiária solicitou tempo extra para entregar e a [chefe] concedeu, portanto, como eu percebi que não ia dar conta, também solicitei tempo extra. A [chefe] levantou a cabeça, olhou para mim e perguntou o que que eu estava fazendo durante a semana que não

“ELE DISSE PARA EU FICAR TRABALHANDO ATÉ MAIS TARDE COM ELE, MAL SABIA EU O QUE ELE REALMENTE QUERIA”: o assédio moral e sexual contra estagiárias em Maringá

consegui finalizar os prazos, ainda, sustentou que não daria prazo extra, que eu devia me virar com o tempo que eu tinha. Eu, com raiva, e sem experiência profissional, fui chorar no banheiro, após alguns minutos retornei ao trabalho e continuei [trabalhando]. (E5).

Após 6 meses de estágio começaram a solicitar para as estagiárias que, ao irem embora, retirassem o lixo dos banheiros e levassem até a lixeira fora do prédio. (E5).

Observa-se, pelos relatos, dois aspectos principais, a intenção de humilhar e constranger as estagiárias (jogando lixo no chão, cobrar prazos impossíveis de serem concretizados, levar lixo para fora) e a solicitação para ficar horas extras para resolver o trabalho. Aquele que se encontra investido em cargos hierárquicos de comando tem em suas mãos o poder para exercer seus mandos e desmandos e, assim, praticar (de forma velada ou não) situações que expõem negativamente e humilham o indivíduo que se sente desamparado, principalmente se vier de seu superior hierárquico (HIRIGOYEN, 2006; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008; NUNES; TOLFO; NUNES, 2013).

101

Já o assédio pessoal, ao contrário do relacionado ao trabalho, é mais direcionado a características pessoais do alvo. Podendo ser mais visível, no entanto, ainda assim ser interpretado como uma brincadeira por algumas pessoas. Algumas falas foram: “Chefe achava que tem liberdade de proferir palavras constrangedoras” (E3); “Havia muito xingamento, julgamento e acusações sobre o caráter dos funcionários pelas costas” (E4).

Era só estar sozinha com ele que as “brincadeiras” apareciam, mas mesmo na frente dos colegas de trabalho eu era constantemente elogiada pela beleza [...] e eu me sentia constrangida e nada mais que um rostinho bonito. Ele não

me enxergava como uma boa profissional e desmerecia ao só me elogiar (E2).

O clima de competitividade era enorme e, por conta disso, não era raro surgirem fofocas ou situações inventadas por parte da equipe ligada à coordenação a respeito dos funcionários com o objetivo de desmoralizá-los. Quando a funcionária em questão era mulher e jovem isso acontecia com maior frequência. Questionamentos sobre a vida pessoal da funcionária, sobre as vestimentas que ela usava dentro e fora da instituição ou sobre ela estar atraindo atenção demais também eram comuns (E4).

Outra [funcionária] no mesmo escritório chamava eu e minha chefe do setor de “as queridinhas” da dona do escritório. Assim, virei peça marcada, fui perseguida; tudo que eu e minha equipe fazia era motivo para gritos, viradas de olho e denúncias para a dona do escritório (E5).

102

As falas das participantes apresentam situações pontuais sobre elas e os funcionários de forma geral, que vão desde ataques pessoais diretos a fofocas e difamações para terceiros. O assédio pessoal se salienta com a hostilidade sendo feita diretamente a uma característica pessoal da vítima, desta forma ela pode ser atingida por meio de rumores, provocações excessivas, boatos, exclusão social, críticas constantes a fim de humilhá-la (EINARSEN, 2005).

Por sua vez, quanto ao assédio por intimidações físicas, em geral, os atos são visíveis para todos. Na pesquisa, apenas a Entrevistada 1 apresentou uma situação: “gritava comigo na frente dos clientes, me chamava de burra, jogava os lixos no chão para que eu pudesse pegar como forma de humilhação”. Esta categoria não apresenta um caráter sutil como as anteriores, o que possibilita a identificação da violência de forma mais rápida, consequentemente, devido a

"ELE DISSE PARA EU FICAR TRABALHANDO ATÉ MAIS TARDE COM ELE, MAL SABIA EU O QUE ELE REALMENTE QUERIA": o assédio moral e sexual contra estagiárias em Maringá

sua visualização e intensidade, ocorrem de forma menos frequente (HIRIGOYEN, 2006; 2008).

O assédio sexual foi vivenciado pelas Entrevistadas 2, 3 e 4, embora, conforme já ressaltado em outro momento, a maior parte das pessoas não percebem as situações hostis de assédio moral/sexual pelas quais passam. Dentre as falas, destacam-se:

Eu era constantemente elogiada fisicamente, chegando a escutar "com tanta beleza, não precisava nem inteligência"; me senti um objeto, com o passar do tempo as coisas se intensificaram, em um certo dia escutei: "Você tem bastante sardas no rosto e nos braços, por um acaso isso se estende no corpo todo?", então que, em um certo dia, enquanto eu estava trabalhando, meu chefe disse que iria embora do trabalho e foi se despedir de mim; ele virou minha cadeira me beijou na boca e saiu, eu não falei absolutamente nada, pois fiquei em choque! Eu pedi demissão três dias depois (E2).

103

Chefe usar do cargo para fazer ficar além do horário sozinho comigo, usar das redes sociais para falar de assuntos que não são relacionados ao trabalho, fazer comentários sobre partes do corpo, ficar fazendo perguntas de cunho pessoal, presentear somente a mim sem motivos específicos, pedir favores que vão além da ossada do trabalho (como caronas, ligações pessoais), conversar olhando para os seios (E3).

Era uma típica empresa machista, as mulheres que trabalhavam lá eram mais velhas, mas as mais novas (estagiárias) eram assediadas de cunho sexual e quando ignoravam ou acabavam se impondo frente a situação do agressor, eles faziam acusações do caráter da funcionária. Isso era bem comum. Eu e algumas amigas sofremos assédio sexual explícito por DIVERSAS vezes e de diferentes pessoas (E4).

Observa-se que as situações de assédio sexual ultrapassam o âmbito verbal e do trabalho, e repercutem em agressão física de fato (o virar a cadeira e beijar sem consentimento), além de “perseguições” à vítima nas redes sociais e elogios constantes sobre a aparência de forma “exagerada”. Segundo Freitas (2001) e Hirigoyen (2006), com o aumento da mulher no mercado de trabalho, cresce também a sua exposição e as violências contra ela. A cultura brasileira apresenta características conservadoras patriarcais e machistas e, com essa maior representatividade da mulher no mercado laboral, elas acabam se tornando alvos de assédio moral/sexual, pois são consideradas como inferiores aos homens (CORREA; CARRIERI, 2007) ou pelo simples fato de serem mulheres (HIRIGOYEN, 2006). Ademais, algumas profissões/categorias apresentam um risco maior e estão “sujeitas à vitimização potencial do imaginário coletivo, que gravara algumas relações como ‘inevitáveis’” (FREITAS, 2001, p. 13), como o médico e a enfermeira, o professor e a aluna, o chefe e a secretária, o chefe e a estagiária.

Com relação às características do(s) agressor(es), foi questionado às participantes sobre o sexo do agressor, posição hierárquica e quantidade. No Quadro 6, a seguir, são apresentadas tais informações.

**Quadro 6 - Características dos agressores**

SEXO	ENTREVISTADAS
Homem	E2; E3; E4
Mulher	E1; E4; E5
POSIÇÃO HIERÁRQUICA	ENTREVISTADAS
Superior (chefe)	E1; E2; E3; E4; E5
Colegas (funcionários)	E4; E5
QUANTIDADE	ENTREVISTADAS
1	E1; E2; E3
4 ou mais	E4; E5

**Fonte: Dados primários (2017).**



Constata-se o que a literatura do tema apresenta, que os casos de assédio moral são mais praticados pelos superiores hierárquicos (EINARSEN et al., 2011; HIRIGOYEN, 2006; 2008; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). Quanto ao sexo, nesta pesquisa, a prática foi a mesma entre homens e mulheres. Destaca-se no aspecto da quantidade, de 4 ou mais, o assédio moral perpetrado por bandos/grupos em relação às estagiárias (E4; E5).

O questionamento seguinte foi se a participante relatou sobre as situações para alguém (denúncia formal e/ou comentário) e qual foi o desenrolar disso. Apenas uma participante iniciou um movimento de denúncia, porém desistiu, "cheguei a ligar no Ministério do Trabalho, porém nada foi feito, era uma pessoa muito influente e eu desisti de mover a ação com medo de ter que pagar os custos processuais e uma indenização a ela" (E1). Em outras situações, a formalização da denúncia não ocorreu "por medo de perder o estágio" (E3), e também "por medo de retaliações ou de ser desacreditada em relação a alguém mais poderoso" (E4). Contudo, ocorreram comentários com familiares e/ou pessoas próximas como uma forma de busca por conselhos do que fazer e suporte (E1; E2; E4).

105

A vergonha, a insegurança e o medo são uns dos "motivos" mais frequentes para as vítimas de assédio moral não comentarem sobre as situações hostis vividas no trabalho (HIRIGOYEN, 2006). Além disto, no caso das estagiárias, pode ocorrer também que, devido ao agressor ser um funcionário efetivo da organização, podendo ser o chefe e até o próprio proprietário, ele geralmente não será punido pelos seus atos e comportamentos, podendo, até mesmo, utilizar do seu poder para penalizar e "agredir" novamente quem o denunciar (SALIN, 2003).

A exposição destas mulheres ao assédio repercutiu em algumas consequências no âmbito da sua saúde física e psíquica, além do

próprio questionamento sobre a profissão e trabalho. Desta forma, foi questionado como elas se sentiam (consequências e efeitos) em relação às situações vivenciadas. O Quadro 7, a seguir, apresenta as consequências na saúde psíquica e física das vítimas.

**Quadro 7 - Consequências: saúde psíquica e física**

SAÚDE PSÍ- QUICA	ENTREVISTA- DAS	SAÚDE FÍSICA	ENTREVISTA- DAS
Crises de choro	E4; E5	Ausência de voz	E4
Mal-estar	E3; E7	Doente fisicamente	E1
Sentimento de culpa	E4; E7	Sinais de fraqueza	E4
Sentimento de humilhação	E1; E3	Gastrite nervosa	E4
Sentimento de inferiorização	E2; E4	Perda de peso	E4
Vergonha/constrangimento	E2; E3		
Alteração no sono	E4		
Ansiedade	E4		
Baixa autoestima	E5		
Desânimo	E6		
Desencadeamento de depressão e síndrome do pânico	E1		
Doente mentalmente	E1		
Estresse	E4		
Insônia	E4		

“ELE DISSE PARA EU FICAR TRABALHANDO ATÉ MAIS TARDE COM ELE, MAL SABIA EU O QUE ELE REALMENTE QUERIA”: o assédio moral e sexual contra estagiárias em Maringá

Medo	E4		
Raiva dos agressores e de mim	E4		
Traços de desequilíbrio emocional	E5		

**Fonte: dados primários (2017).**

Compreender as consequências e feitos que podem ser proporcionados pela vivência do assédio moral é fundamental para entender a gravidade e intensidade que a violência pode causar, seja para a vítima, a organização, seja para sua própria vida privada (NUNES; TOLFO, 2012). De forma a ilustrar os efeitos proporcionados pelo assédio, destacam-se algumas falas das participantes: “Dias após o ocorrido fiquei doente fisicamente e mentalmente, minha depressão e síndrome do pânico voltaram, pois as palavras que ela me falava era tão forte que me fizeram acreditar que eu realmente era tudo aquilo e eu não tinha forças pra lutar” (E1); “No começo me sentia pequena, fraca [...] senti raiva, dos agressores e de mim por ter permitido aquela situação” (E2); “Sempre fui ansiosa, mas fiquei desequilibrada, chegava chorando em casa depois do trabalho e ninguém entendia, eu chorava durante o trabalho, baixa autoestima a sensação era de que eu dava o meu máximo e não era suficiente” (E5).

Nas falas anteriores é possível perceber alguns aspectos, entre eles o sentimento de culpa relacionado à vivência da violência ou sobre o seu desempenho profissional. Segundo Garcia e Tolfo (2011), com o tempo, a vítima começa a ter uma percepção negativa de si, questiona-se onde errou e se pode ter feito algo para merecer tais situações. Ou seja, a própria vítima atribui a ela ser a responsável pela violência. Consequentemente, isso, cada vez mais, fragiliza a vítima,

deixando-a sem forças para reagir, “danificando” sua saúde mental, física e relacional – o que acaba em afetar, no caso das participantes, o trabalho no estágio e o pensar na sua carreira profissional.

Em relação aos efeitos para o trabalho/carreira, existiu a falta de vontade para ir trabalhar (E3), e vontade/desligamento do estágio (E1; E2; E3; E4; E5). Duas participantes relataram o desejo em mudar de área/desistir da profissão (E3; E4), dentre a fala de uma delas, “tive vontade tanto de largar como de mudar de área, mas a necessidade me fez ficar” (E3). Das cinco mulheres que sofreram a violência nos respectivos estágios, quatro delas (E2; E3; E4; E5) não apresentaram dificuldades em encontrar um novo estágio/atividade. Para Freitas, Heloani e Barreto (2008), muitas vítimas, por necessidade, acabam experienciando/suportando a violência por mais tempo e, com o tempo, os efeitos proporcionados por ela intensificam, levando o alvo a um sofrimento intenso. Segundo Nunes (2016), as mulheres, por medo de perder o trabalho e não conseguir ajudar no sustento do lar, acabam por aguentar por períodos mais longos a violência do que os homens.

O último questionamento feito para as participantes da pesquisa foi se, caso elas tivessem tido alguma orientação antes (palestras promovidas na Universidade, matéria em sala de aula, etc.), seria mais fácil identificar e/ou lidar com o assédio. Todas afirmaram que sim, desde “teria ido atrás dos meus direitos para que ela mudasse as atitudes” (E1), a “provavelmente eu teria tido uma postura diferente” (E4).

Por fim, observou-se que as estagiárias, mulheres, passaram por situações hostis, de assédio moral e sexual, e muitas vezes não perceberam a violência. Algumas práticas perpetradas estão inseridas na própria cultura da sociedade brasileira, que é puramente machista, o que repercute na própria cultura da organização.

“ELE DISSE PARA EU FICAR TRABALHANDO ATÉ MAIS TARDE COM ELE, MAL SABIA EU O QUE ELE REALMENTE QUERIA”: o assédio moral e sexual contra estagiárias em Maringá

Portanto, entende-se que se deva criar mecanismos e políticas para orientar e conscientizar as alunas (e alunos) sobre práticas antiéticas, hostis, discriminatórias, sexistas presentes na própria sociedade, universidade e organizações. Além de um acompanhamento mais próximo ao estagiário de modo a identificar possíveis práticas de tais elementos nos estágios e, quando constatado, auxiliar da melhor forma possível o acadêmico neste processo.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa objetivou compreender como se manifesta o assédio moral e sexual em alunas de graduação de universidades públicas e privadas da região de Maringá/PR durante os seus períodos de estágio. Tal discussão é importante, pois gera reflexões tangíveis em temas como: organizações, comportamento e relacionamento profissional, desigualdade de gênero, violência, ética, assédio moral e sexual.

109

Em um dos objetivos da pesquisa, o de identificar as situações hostis vivenciadas pelas estagiárias, constataram-se, com maior incidência, situações de assédio pessoal, ou seja, são aqueles comentários ofensivos sobre a pessoa, sobre as atitudes dela, sua vida privada, sarcasmos e brincadeiras excessivas que ultrapassam o limite ético, falsas alegações e demais. Muitas destas situações podem se configurar, também, dependendo do contexto, como assédio sexual, ainda mais em um mundo de cultura machista, que vê a mulher como objeto. E ao se remeter às organizações, observa-se uma cultura em que a mulher é inferior ao homem – mesmo possuindo o mesmo cargo que ele. As estagiárias de trabalho momentâneo, neste contexto, estão ainda mais desamparadas e vulneráveis nesses ambientes. Existe, portanto, uma “crença” que o estagiário é um “escravo”, alguém que faz o que é mandado sem contestar.

Em consequência disto, os efeitos proporcionados por estas experiências negativas dentro e fora do ambiente laboral provocam sequelas que vão muito além da saúde psíquica e física (que podem ser graves). Provocam incertezas e inseguranças sobre o mundo laboral, suas profissões e perspectivas de futuro. Elas visualizam práticas e comportamentos hostis perpetrados de forma frequente e nenhuma ação de repreensão de gestores e da organização, e acabam naturalizando, ainda mais, essa violência, muitas vezes de gênero, presente e culturalmente aceita na sociedade brasileira.

Por fim, compreende-se que, devido ao público pesquisado, as universitárias em estágio, cabe às universidades atentarem para aspectos além do burocrático neste processo. Os responsáveis por estes setores devem e precisam atentar para o lado humano e psicológico dessas mulheres (e homens) em início de carreira, de modo a assegurar a saúde mental e física deles neste processo. Ou seja, a universidade tem sim um compromisso para com os alunos, e, conseqüentemente, necessita agir para tal, podendo criar “normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios”, conforme consta na Lei dos Estágios, art. 7, inciso VI (BRASIL, 2008, p. 1), que possibilitem identificar “desandoss” deste processo de ensino prática/teórico dos estagiários.

## REFERÊNCIAS

BARIFOUSE, R. Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa. **BBC Brasil**, São Paulo, 15 junho 2015. Disponível em: <[http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610\\_assedio\\_trabalho\\_pesquisa\\_rb](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb)>. Acesso em: 1 out. 2017.

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. **Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência**, Brasília, 2008. Disponível em: <<http://www.>

"ELE DISSE PARA EU FICAR TRABALHANDO ATÉ MAIS TARDE COM ELE, MAL SABIA EU O QUE ELE REALMENTE QUERIA": o assédio moral e sexual contra estagiárias em Maringá

planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 1 out. 2017.

CORREA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista Administração de Empresas**, São Paulo, v. 47, n. 1, p. 22-32, 2007.

CORTINA, L. M. Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. **Academy of Management Review**, v. 33, n. 1, p. 55-75, 2008.

EINARSEN, S. The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. **Pistes**, v. 7, n. 3, 2005.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; NOTELAERS, G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. **Work & Stress**, London: Taylor & Francis, v. 23, n. 1, p. 24-44, 2009.

EINARSEN, S. et al. The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Orgs.). **Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice**. London: Taylor & Francis, 2011. p. 3-39.

111

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

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GARCIA, I. S.; TOLFO, S. R. **Assédio moral no trabalho**: culpa e vergonha pela humilhação social. Curitiba: Juruá, 2011.

HELOANI, R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

HELOANI, R. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, p. 1-8, 2004.

HIRIGOYEN, M-F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, M-F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

LEYMANN, H. The Content and Development of Mobbing at Work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v.5, n.2, p. 165-184, 1996.

MINAYO, M. C. S. et al. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

MORANDI, T. B. **Assédio moral no ambiente organizacional**: o contexto dos abusos psicológicos contra as mulheres no ambiente de trabalho. 2017. 133p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Administração, Chapecó, SC, 2017.

NUNES, T. S. **Assédio moral no trabalho**: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. 2011. 281p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico. Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2011.

112

NUNES, T. S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. 432p. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2016.

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

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; NUNES, L. S. Assédio Moral em Universidade: a violência identificada por servidores docentes e técnico-administrativos. **Organizações em contexto**, São Bernardo do Campo, v. 9, n. 18, p. 25-61, 2013.

RANGEL, H. M. V.; MAGALHÃES, R. U. O assédio moral no ambiente de trabalho: o instituto aplicado às relações de estágio. **Orbis: Revista Científica**, v. 2, n. 2, p. 165-179, 2011

ROUQUAYROL, M. Z. **Epidemiologia & Saúde**. 4.ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993



"ELE DISSE PARA EU FICAR TRABALHANDO ATÉ MAIS TARDE COM ELE, MAL SABIA EU O QUE ELE REALMENTE QUERIA": o assédio moral e sexual contra estagiárias em Maringá

SALIN, D. **Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Organisational Antecedents and Gender Differences.** Doctoral dissertation. Research Reports, Serie A, no 117. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration, 2003.

SOBOLL, L. A. P. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário.** 2006. 214f. Tese (Doutorado em Medicina Preventiva) – Programa de Pós-Graduação em Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.