



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

MATEUS DOUGLAS DA SILVA DE ALBUQUERQUE

**BASTIDORES DA PRESSÃO: OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO
AMBIENTE DE ESTÁGIO**

**João Pessoa
2024**

MATEUS DOUGLAS DA SILVA DE ALBUQUERQUE

**BASTIDORES DA PRESSÃO: OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NO
AMBIENTE DE ESTÁGIO**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Dra. Caroline Helena Limeira Pimentel Perrusi

**JOÃO PESSOA
2024**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

A345b Albuquerque, Mateus Douglas da Silva de.

Bastidores da pressão : os impactos do assédio moral no ambiente de estágio / Mateus Douglas da Silva de Albuquerque. - 2024.

55 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2024.

Orientação : Profa. Dra Caroline Helene Limeira Pimentel Perrusi.

1. Assédio moral. 2. Ambiente de trabalho. 3. Estágio. 4. Estudo de caso. I. Título.

CDU 331.442(043)

Bibliotecária responsável: Lucrecia Camilo de Lima – CRB 15/132



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA**

FOLHA DE APROVAÇÃO

**Mateus Douglas da Silva
Albuquerque Matrícula 20201460030**

**BASTIDORES DA PRESSÃO: OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL
NO AMBIENTE DE ESTÁGIO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em 17/09/2024
no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB),
Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito
institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em ADMINISTRAÇÃO.**

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 24 de Setembro de 2024.

**BANCA EXAMINADORA:
(assinaturas eletrônicas via SUAP)**

**Caroline Helena Limeira Pimentel Perrusi (IFPB)
Orientador(a)**

**Annuska Macedo Santos de Franca Paiva Maia
(IFPB) Examinador(a) interno(a)**

**Giorgione Ribeiro Mendes Junior
(IFPB) Examinador(a) interno(a)**

Documento assinado eletronicamente por:

- Caroline Helena Limeira Pimentel Perrusi, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 24/09/2024 15:20:22.
- Annuska Macedo Santos de Franca Paiva Maia, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 24/09/2024 15:20:56.
- Giorgione Mendes Ribeiro Junior, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 24/09/2024 15:21:31.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 16/09/2024. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 606463
Verificador: 68f0e9af64
Código de Autenticação:



Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, JOÃO PESSOA / PB, CEP 58015-435

<http://ifpb.edu.br> - (83) 3612-1200

AGRADECIMENTOS

Gostaria de começar agradecendo à minha família, que sempre esteve ao meu lado, me apoiando e incentivando em cada etapa dessa jornada. Agradeço a mim mesmo por não ter desistido, mesmo diante das dificuldades, e por ter persistido até o fim. Um agradecimento especial aos meus pais que, com sua força e amor incondicional, fizeram de tudo para que eu pudesse realizar esse sonho e concluir minha graduação com êxito.

Quero também expressar minha gratidão aos amigos que estiveram comigo ao longo desses anos de faculdade, me apoiando nos momentos difíceis, compartilhando alegrias e me ajudando nos estudos e trabalhos. Sem vocês, essa trajetória não teria sido tão leve e repleta de bons momentos.

Não poderia deixar de mencionar as pessoas que me inspiraram e me fizeram apaixonar pela área que escolhi. Agradeço às figuras influentes que acompanhei e que, de alguma forma, me mostraram que é possível transformar paixão em profissão, inspirando-me a seguir esse caminho.

Por fim, um agradecimento muito especial à minha orientadora, a professora Caroline Perrusi, que com sua dedicação, paciência e vasto conhecimento, guiou-me durante todo o processo de escrita deste trabalho. Sua orientação foi fundamental para que eu pudesse dar o melhor de mim e concluir essa etapa com sucesso.

RESUMO

Este estudo tem como objetivo investigar os impactos do assédio moral no ambiente de estágio, considerando a vulnerabilidade dos estagiários diante das dinâmicas de poder e pressão presentes no ambiente de trabalho. A pesquisa parte da análise de um estudo de caso, no qual uma estagiária foi submetida a um ambiente hostil, caracterizado por comportamentos abusivos. A metodologia utilizada foi qualitativa, baseada em uma entrevista detalhada com a estagiária, permitindo uma compreensão profunda dos efeitos psicológicos e profissionais do assédio moral. A análise revelou que a pressão excessiva e o desrespeito constante resultaram em queda de produtividade, comprometimento da saúde mental e prejuízos no desempenho acadêmico. Além disso, o estudo destacou a ausência de políticas institucionais claras para combater o assédio e a falta de apoio psicológico dentro da organização. Apesar de se tratar de um estudo de caso, a profundidade da análise qualitativa ofereceu percepções valiosas sobre a experiência da estagiária em um contexto de trabalho abusivo. Como conclusão, foi possível identificar a urgência da implementação de medidas preventivas contra o assédio moral, tanto por parte das empresas quanto das instituições de ensino, visando à criação de ambientes mais respeitosos e saudáveis para os estagiários.

Palavras-chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Estágio. Estudo de caso.

ABSTRACT

This study aims to investigate the impact of workplace bullying on interns, considering the vulnerability of interns in the face of power dynamics and pressure within the work environment. The research is based on a case study in which an intern was subjected to a hostile environment characterized by abusive behavior. A qualitative methodology was employed, involving a detailed interview with the intern, providing an in-depth understanding of the psychological and professional effects of workplace bullying. The analysis revealed that excessive pressure and constant disrespect led to decreased productivity, compromised mental health, and impaired academic performance. Furthermore, the study highlighted the absence of clear institutional policies to combat bullying and the lack of psychological support within the organization. Although this is a case study, the depth of qualitative analysis provided valuable insights into the intern's experience in an abusive work environment. In conclusion, the study underscores the urgent need for preventive measures against workplace bullying, both by companies and educational institutions, aiming to create more respectful and healthy environments for interns.

Keywords: Moral harassment. Work environment. Internship. Case study.

SUMÁRIO

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 9 |
| 1.1 | OBJETIVOS..... | 10 |
| 1.1.1 | Objetivo Geral..... | 10 |
| 1.1.2 | Objetivos Específicos..... | 10 |
| 2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA..... | 11 |
| 2.1 | TRABALHO E SEU PAPEL SOCIAL..... | 11 |
| 2.2 | TIPOS DE ASSÉDIO..... | 12 |
| 2.2.1 | Assédio moral no ambiente de trabalho..... | 14 |
| 2.3 | RELAÇÕES DE TRABALHO..... | 15 |
| 2.3.1 | Relação de estágio versus de emprego..... | 20 |
| 2.4 | IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NA VIDA DO ESTAGIÁRIO..... | 21 |
| 3 | METODOLOGIA..... | 23 |
| 3.1 | CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA..... | 23 |
| 3.2 | UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA..... | 24 |
| 3.3 | INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS..... | 24 |
| 3.4 | PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS..... | 25 |
| 3.5 | CONSIDERAÇÕES ÉTICAS..... | 26 |
| 4 | ANÁLISE DE DADOS..... | 27 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 38 |
| | REFERÊNCIAS..... | 40 |
| | APÊNDICES..... | 42 |
| | ANEXOS..... | 43 |

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral em ambientes de estágio, um tema de crescente relevância, destaca-se no cenário atual das relações de trabalho, refletindo questões históricas, políticas, socioculturais e econômicas. A evolução das relações de trabalho trouxe à tona desafios relativos ao bem-estar dos trabalhadores, incluindo os estagiários, que enfrentam um cenário de vulnerabilidade. Políticas e práticas laborais modernas, focadas na eficiência e produtividade, muitas vezes negligenciam a dignidade e os direitos dos estagiários, expondo-os a formas específicas de assédio moral.

O principal objetivo desta pesquisa é analisar o assédio moral em ambientes de estágio, destacando sua ocorrência e impacto sobre a estagiária entrevistada. Especificamente, a pesquisa visa: (1) tratar sobre assédio moral e seus tipos; (2) abordar a possível aplicabilidade de assédio moral no ambiente de estágio; e (3) identificar padrões e características do assédio moral enfrentado pela estagiária entrevistada. Estes objetivos buscam oferecer uma compreensão detalhada sobre a vulnerabilidade dos estagiários e as consequências de práticas no ambiente de trabalho.

Este trabalho surgiu a partir da vivência do autor em um estágio, onde foi observado de perto casos de assédio moral, enquanto estudava Direito do Trabalho. A experiência revelou a vulnerabilidade dos estagiários diante de práticas abusivas no ambiente de trabalho, reforçando a importância de investigar o tema. Para o futuro Administrador, a pesquisa oferece percepções cruciais para desenvolver políticas que promovam um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. A importância para a Administração reside na capacidade de aprimorar a gestão e a cultura organizacional, enquanto para a sociedade, destaca a urgência de proteger a dignidade dos estagiários e garantir condições justas de trabalho.

A ideia é que o estágio seja uma ferramenta que consiga aproximar, vinculando às práticas e ao trabalho, o estudante, a empresa, a instituição de ensino e a sociedade, trazendo diversos benefícios e suprimindo necessidades do sistema educacional e do mercado de trabalho. A teoria deve estar integrada com a prática, isto é, o conhecimento adquirido na teoria deve ser aplicado na prática, a disciplina que possibilitam alcançar, esse fim é o estágio supervisionado.

A questão central da pesquisa é "É possível caracterizar o assédio moral em uma relação de estágio?".

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 **Objetivo Geral**

Analisar o assédio moral no ambiente de estágio.

1.1.2 **Objetivos Específicos**

- Tratar sobre assédio moral e seus tipos.
- Abordar a possível aplicabilidade de assédio moral no ambiente de estágio.
- Caracterizar o assédio moral enfrentado pela estagiária entrevistada.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão discutidos os assuntos referentes à fundamentação teórica da pesquisa a fim de estudar e embasar o presente trabalho. Para isso, será discutido: O trabalho e seu papel social; Possíveis tipos de assédio; O assédio moral no ambiente de trabalho; Relações de trabalho; Lei do estágio e por fim, Impactos do assédio moral na vida do estagiário.

2.1 TRABALHO E SEU PAPEL SOCIAL

O trabalho, enquanto agente transformador da natureza, tem sido marcado por uma série de modificações impulsionadas pelo ser humano, visando atender suas necessidades fundamentais. Para Gomes (2011) a reestruturação produtiva, caracterizada pela adoção de novas tecnologias, pela intensificação dos processos de globalização e pela implementação de novos modelos de gestão, desempenhou um papel crucial na formulação de um novo paradigma de trabalho.

Esse processo incluiu a automação de tarefas, a introdução de sistemas de produção *just-in-time*, a terceirização de atividades, entre outras mudanças. Essas transformações resultaram em uma modificação fundamental na forma como o trabalho passou a ser concebido, organizado e realizado dentro das estruturas econômicas e sociais, moldado pelas exigências do capital e da competitividade global, resultando na construção de um perfil de trabalhador totalmente renovado. (GOMES, 2011)

Estes redirecionamentos, que moldaram o ambiente em que o trabalho é realizado, tiveram impacto significativo na vida das pessoas e na forma como elas percebem e experienciam o trabalho. Assim, ao discutir as alterações nas relações de produção, que envolvem desde a forma de contratação até a adaptação às novas tecnologias, é fundamental considerar o papel central do trabalho na construção e manutenção da dignidade humana. Observa Alvarenga (2018, p. 39) que “o ser humano, ao trabalhar, busca não apenas, e tão somente, a sua sobrevivência. Procura, também, realizar-se como pessoa, alcançar consideração e respeito à sua dignidade”.

Tais transformações englobam alternativas significativas nos valores culturais, nas estruturas familiares, nos padrões de consumo e na distribuição de recursos.

Além disso, influenciam as relações interpessoais e a dinâmica social, impactando diretamente as formas como as pessoas percebem e experienciam o trabalho. Ao prover meios de subsistência, o trabalho também confere às pessoas uma sensação de valor, autonomia e realização pessoal, elementos essenciais para uma existência honrada e significativa no meio social.

Uma dessas mudanças, por exemplo, inclui a implementação de metas cada vez mais desafiadoras pelas empresas, com o objetivo de otimizar os lucros e a produtividade (DORNELAS, 2018). A pressão resultante dessas metas elevadas cria um ambiente de trabalho mais tenso e competitivo, colocando em risco a segurança do emprego dos trabalhadores, neste sentido as organizações se tornam ambientes propícios para o assédio moral (HELOANI, 2013). Esta dinâmica intensificada pode aumentar a vulnerabilidade dos funcionários a situações de assédio, impactando adversamente o bem-estar psicológico e emocional no ambiente de trabalho.

2.2 TIPOS DE ASSÉDIO

O assédio, em sua essência, refere-se a atitudes indesejadas e persistentes ou esporádicas que visam prejudicar, intimidar ou constranger uma pessoa. Esta conduta pode assumir diversas formas, incluindo intimidação verbal, ameaças, coerção, difamação, perseguição, abuso físico ou sexual, entre outros. O assédio pode ocorrer em uma variedade de contextos, como instituições educacionais, públicas ou privadas, comunidades presenciais ou *online*, e em diferentes tipos de relações interpessoais, incluindo, mas não se limitando ao ambiente de trabalho (FREITAS, 2007).

O assédio em meio ao fator social pode ser classificado em quatro diferentes tipos, sendo eles: o assédio discriminatório, o assédio verbal, o assédio sexual e o assédio moral. De acordo com Barreto e Heloani (2015, p. 555) essa exposição “deixa marcas não só na própria vítima como também noutros intervenientes - vítimas indiretas da prática de assédio - nos vários âmbitos em que se manifesta – trabalho, família, relações sociais, saúde”.

O assédio discriminatório ocorre quando uma ou mais pessoas são alvo de comportamentos hostis ou abusivos devido a características protegidas por lei, como raça, etnia, religião, idade, orientação sexual, deficiência ou outras características

pessoais. Esse tipo de assédio pode incluir comentários intolerantes, piadas ofensivas, tratamento diferenciado ou exclusão por preconceito com base em características que deveriam ser protegidas em uma sociedade livre e democrática.

Tem-se o assédio verbal, ou psicológico, diretamente ligado ao uso de palavras, gestos ou comportamentos que causam desconforto, medo ou constrangimento à vítima. Isso pode incluir insultos, gritos, ameaças, manipulações emocionais, sarcasmo constante, entre outras condutas que visam desestabilizar e prejudicar psicologicamente a vítima.

O abuso ou assédio sexual ocorre quando há comportamentos de conotação sexual indesejada que afetam a dignidade da pessoa e criam um ambiente intimidante ou ofensivo. Isso pode incluir avanços sexuais não solicitados, ou de não consentimento, comentários sexuais inapropriados, gestos obscenos, propostas sexuais indesejadas, toques indesejados ou qualquer forma de coerção sexual, NUCCI (2018). É importante destacar que o assédio sexual pode ser uma forma de discriminação de gênero, pois muitas vezes é utilizado para exercer poder ou controle sobre uma pessoa com base em sua identidade de gênero.

Já o assédio moral envolve a prática de condutas abusivas e inoportunas que têm como objetivo minar a honra e a integridade psicológica da vítima. Isso pode incluir humilhações públicas, insultos, críticas injustas, exclusão social deliberada, ameaças veladas e intimidações. O assédio moral é caracterizado por comportamentos que afetam a dignidade da vítima, coagindo e humilhando-a. Essa forma de violência cria um ambiente ameaçador, que se manifesta através de ações como ridicularização, ofensas, desvalorização, culpabilização, intimidação, punição e tentativas de desestabilização emocional.

Tendo por foco o ambiente de trabalho, o assédio moral representa uma forma insidiosa de violência, caracterizada pela exposição dos colaboradores a situações constrangedoras e humilhantes. Exemplos incluem agressões verbais que desvalorizam o trabalho ou a pessoa, imposição de metas irrealizáveis que causam estresse excessivo, brincadeiras ofensivas que ridicularizam indivíduos, punições injustas que não correspondem aos erros cometidos, utilização de apelidos pejorativos que diminuem a dignidade dos funcionários, realocação de funcionários sem aviso prévio ou suporte adequado, além de ameaças de punições ou demissão, independentemente da natureza do trabalho desempenhado.

O assédio moral pode ter um impacto devastador na saúde mental e emocional da vítima, criando um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial, também pode ser definido como “prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima sendo sua atuação na esfera dos direitos da personalidade” (VENOSA 2008, p. 41). É importante ressaltar que o ambiente de trabalho não está imune a outras formas de assédio, mas este é o foco específico desta pesquisa.

2..2.1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em um primeiro momento, é crucial abordar que o assédio moral não está restrito à hierarquia organizacional, podendo ocorrer entre colegas de diferentes níveis. Conforme estudado por Hirigoyen (2015), apresenta uma subdivisão em quatro tipos distintos, cada um caracterizado por dinâmicas específicas de interação no ambiente de trabalho. Essas categorias incluem o assédio moral vertical descendente, em que a pressão é exercida de cima para baixo na hierarquia organizacional; o assédio moral vertical ascendente, no qual a pressão parte de subordinados em direção a seus superiores; o assédio moral horizontal, em que os colegas de trabalho são os agentes e vítimas do assédio; e, por fim, o assédio moral misto, que envolve combinações dessas dinâmicas em diferentes contextos laborais. Essa classificação detalhada permite uma compreensão mais aprofundada das diversas formas em que o assédio moral pode se manifestar nas relações laborais.

O assédio moral vertical descendente ocorre quando os superiores hierárquicos utilizam sua posição de autoridade para exercer pressão abusiva sobre os subordinados, o assédio vertical descendente implica descumprimento da obrigação contratual e geral do respeito à dignidade da pessoa do trabalhador. Destarte, o empregado pode recorrer à proteção jurídica a despedida indireta de que trata o Artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). (BRASIL, 2021). Um exemplo comum desse tipo de assédio é um gerente que constantemente humilha e critica seus funcionários na frente dos colegas, ou faz comentários depreciativos sobre o trabalho de um colaborador durante reuniões de equipe, ignorando suas contribuições e minando sua confiança perante os colegas.

No assédio moral vertical ascendente, os subordinados exercem pressão ou praticam comportamentos abusivos em relação aos seus superiores hierárquicos. Um exemplo seria um grupo de funcionários que constantemente ridiculariza e

desrespeita um supervisor, fazendo comentários depreciativos sobre suas decisões ou habilidades de gestão, perpetuando um ambiente de trabalho disfuncional, onde a autoridade do supervisor é constantemente desafiada e desrespeitada. Outro exemplo pode ocorrer no caso de colaboradores que questionam publicamente as decisões de um supervisor, fazendo piadas ou comentários sarcásticos sobre suas habilidades de liderança.

Já o assédio moral horizontal ocorre entre colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico dentro da organização. Para Carvalho (2009, p.68) assédio moral horizontal pode ocorrer devido à competitividade agregada nas empresas, tal qual ocorre quando um colaborador exclui deliberadamente um colega de equipe, não compartilhando informações importantes ou fazendo comentários depreciativos sobre seu trabalho para outros colegas com competição desleal e falta de colaboração entre os membros da equipe. Em situações em que os ataques são entre pessoas do mesmo nível hierárquico, ou entre pares, os colegas de trabalho tendem a ser ainda mais omissos (FREITAS, 2001, p. 11).

E por fim, o assédio moral misto, que envolve combinações das dinâmicas acima descritas em diferentes contextos laborais, Hirigoyen (2015). Por exemplo, um supervisor que é alvo de assédio moral por parte de colegas de mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal) e, ao mesmo tempo, é pressionado de forma abusiva por seus superiores hierárquicos (assédio moral vertical ascendente). Contudo pode-se considerar o agressor como sendo um indivíduo destituído de ética, que age sem nenhuma nobreza de caráter, que se satisfaz em ver sua vítima fraquejar diante de sua conduta perversa. (SILVA, 2005, p.192). Esse cenário complexo basicamente se refere às múltiplas formas de assédio que se sobrepõem.

Todas as formas de assédio expressam o descumprimento do princípio constitucional da dignidade humana.

Em suma, tais exemplos mostram como o assédio moral pode se manifestar de diferentes maneiras dentro das relações laborais, demonstrando a complexidade e a gravidade, independente da natureza do trabalho.

2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO

A relação de emprego representa um tipo específico de vínculo fundamental na organização laboral, caracterizado pela interação entre o empregador e o

empregado. Essa interação é baseada na prestação de serviços de maneira pessoal, contínua e subordinada, em troca de uma remuneração acordada. Esse arranjo é regido por um conjunto de normas jurídicas trabalhistas, incluindo os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelecem direitos e deveres para ambas as partes envolvidas nesse vínculo empregatício.

A hipossuficiência refere-se à condição de desvantagem do empregado, independente da natureza do seu trabalho, frente ao empregador, especialmente no que diz respeito ao conhecimento técnico, experiência profissional e poder de negociação dentro do ambiente de trabalho. (ROCHA, 2015)

Dentro desse contexto legal, a CLT define o conceito de empregado no artigo 2º como "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". O empregador, por sua vez, assume a responsabilidade pelo pagamento do salário e proporciona as condições necessárias para a realização do trabalho, conforme estabelecido no artigo 483 da CLT, que lista as condições sob pena de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Essa relação jurídica, centrada na troca de trabalho subordinado por compensação financeira, constitui o cerne do campo de estudo do direito do trabalho na forma de relação de emprego. No contexto mais amplo das relações de trabalho, essa interação não se limita apenas aos aspectos legais e econômicos, mas também abrange questões sociais, culturais e éticas que influenciam significativamente as condições de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores. Ao compreender e analisar essa relação fundamental entre empregador e empregado, é possível explorar as complexidades e desafios enfrentados no mundo do trabalho contemporâneo, bem como as perspectivas para o desenvolvimento de políticas e práticas mais equitativas nas relações laborais.

Assim, a regulamentação da relação de emprego na CLT representa uma resposta legal e social à necessidade de organizar e proteger as interações laborais, estabelecendo parâmetros claros para as responsabilidades e direitos tanto dos empregadores quanto dos empregados.

É crucial salientar que nem todas as formas de atividade laboral estão necessariamente regidas pela CLT. Assim, o Direito do trabalho engloba uma variedade de situações e modalidades, adaptando-se às diversas realidades e

necessidades do mercado contemporâneo, cada uma com suas particularidades e requisitos legais específicos.

Além dos trabalhadores regidos pela CLT, dentre os quais se enquadram os empregados, é importante destacar outros tipos de trabalho que também desempenham papéis distintos no mercado de trabalho.

O trabalho intermitente, regulamentado pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), permite que o trabalhador seja convocado conforme a demanda, com períodos de inatividade. Ele é pago apenas pelos dias ou horas trabalhados, mantendo direitos como férias proporcionais, 13º salário e FGTS, calculados com base no tempo de serviço efetivo.

O trabalho autônomo é uma modalidade na qual o profissional exerce suas atividades de forma independente, sem subordinação direta a um empregador. A Lei 8.212/1991 - define no artigo 12, inciso V, "h", que o trabalhador autônomo é "pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não". Os trabalhadores autônomos têm liberdade para organizar sua rotina de trabalho e são responsáveis por administrar seus próprios negócios, assumindo riscos e benefícios de suas atividades.

O trabalho avulso é caracterizado pela prestação de serviços de forma eventual e não contínua, mas com uma organização mais sistematizada e regular. Geralmente, os trabalhadores avulsos são convocados conforme a demanda do empregador em setores específicos, como portos e transporte, onde a disponibilidade de mão de obra é essencial para atender às necessidades operacionais. Esta modalidade é regulamentada pela CLT nos artigos 26 a 28.

Por outro lado, o trabalho eventual, difere do trabalho avulso em sua natureza e características e se refere a atividades esporádicas e não regulares, muitas vezes realizadas em eventos ou projetos específicos. Na opinião de Martins (2008, p. 154): "Trabalhador eventual é a pessoa física que presta serviços esporádicos a uma ou mais de uma pessoa". Os trabalhadores eventuais são contratados para executar tarefas pontuais por um período determinado e sem continuidade, podendo incluir serviços temporários em eventos, festas ou projetos sazonais.

Ainda, tem-se a aprendizagem que é uma modalidade especial de trabalho destinada a jovens e adolescentes, visando sua capacitação profissional e inserção no mercado de trabalho. Os aprendizes combinam atividades teóricas em instituições de ensino com práticas em empresas, onde adquirem conhecimentos

técnicos e habilidades específicas para sua futura carreira. Essa modalidade é regulamentada pela Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), que estabelece as condições e direitos dos aprendizes, além de estabelecer as condições para a realização da aprendizagem.

Ademais, o trabalho do menor e do jovem é cuidado pela legislação trabalhista, visando proteger os direitos e garantir o desenvolvimento saudável desses trabalhadores em início de carreira. A legislação brasileira estabelece restrições e condições específicas para o trabalho de menores de idade, visando garantir sua segurança, saúde e educação enquanto participam do mercado de trabalho, como é o caso do aprendiz acima citado.

Além dessas modalidades, tem-se no estágio uma forma específica de conhecimento prático realizada por estudantes em empresas ou instituições, visando complementar sua formação acadêmica e adquirir experiência profissional sob a supervisão de profissionais especializados. Os estágios proporcionam aos estudantes a oportunidade de aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos nas instituições de ensino em um ambiente real de trabalho, desenvolvendo habilidades e competências relevantes para sua futura carreira. O que os difere dos aprendizes é que estes assumem uma relação empregatícia.

Valorizar o papel e os impactos dos estágios na formação dos estudantes e no mercado de trabalho é essencial para compreender como essa modalidade de trabalho contribui para o desenvolvimento humano e econômico em diversas áreas profissionais. A regulamentação dos estágios no Brasil é definida pela Lei do Estágio (Lei nº 11.788/2008), que estabelece as condições e direitos dos estagiários, além de promover a integração entre educação e trabalho.

O estágio representa um elo importante entre o ensino e o mercado de trabalho, proporcionando benefícios tanto para os estudantes quanto para as organizações, oferece aos estudantes a chance de aplicar conhecimentos teóricos, desenvolver habilidades técnicas e comportamentais, experiência profissional, construir uma rede de contatos e orientar suas escolhas de carreira. Para as organizações, os benefícios incluem o desenvolvimento de talentos, a incorporação de novas perspectivas e ideias, a redução de custos operacionais e o fortalecimento de sua imagem institucional como apoiadoras da formação de novos profissionais. Ao explorar a dinâmica e os resultados dos estágios, é possível identificar oportunidades de aprimoramento e contribuir para políticas públicas que promovam

a inserção dos estudantes para o mercado de trabalho, fortalecendo o desenvolvimento profissional e econômico do país.

Embora essas modalidades de trabalho apresentem diferentes características e exigências legais, é importante destacar que todas estão sujeitas à possibilidade de ocorrer quaisquer tipos de assédio. Independentemente de vínculo empregatício ou regime de trabalho, o assédio moral pode ocorrer e é fundamental que haja mecanismos eficazes de prevenção e combate a essa prática em todos os ambientes laborais.

No contexto da modalidade de estágio, foco do presente estudo, é fundamental destacar a posição de vulnerabilidade na qual os estagiários se encontram em relação aos supervisores integrantes da empresa concedente. Essa condição decorre da natureza temporária e educativa do estágio, que geralmente implica em uma posição subordinada e monitorada pelos profissionais mais experientes da empresa. Os estagiários dependem da orientação e supervisão para desenvolverem suas habilidades e completarem suas atividades de forma satisfatória durante o período de estágio.

No contexto acadêmico, os estagiários frequentemente enfrentam desafios adicionais ao equilibrar suas responsabilidades acadêmicas com as demandas do ambiente de estágio. Essa dualidade de papéis pode gerar uma sensação de insegurança e dificultar a busca por suporte ou orientação no ambiente de trabalho do tipo estágio.

Ademais, a relação hierárquica comum nos ambientes de estágio pode criar uma dinâmica na qual os estagiários se sentem hesitantes em discutir ou abordar casos de assédio, seja ele moral ou não, por receio de represálias ou de prejudicar suas futuras oportunidades de carreira.

Segundo a Lei do Estágio (Lei nº 11.788/2008), o estágio deve oferecer ao estagiário um ambiente propício para o aprendizado e o desenvolvimento profissional, incluindo a proteção contra situações de constrangimento ou qualquer forma de discriminação. No entanto, a falta de familiaridade dos estagiários com seus direitos ou a relutância em buscar suporte pode resultar em obstáculos na resolução de questões sociais no ambiente de estágio.

É importante mencionar que alguns cursos adotam o sistema de estágio obrigatório, no qual determinadas experiências de trabalho são necessárias para a formação do discente. Este requisito pode adicionar pressão aos estagiários, pois a

conclusão bem-sucedida da atividade extracurricular é vital para sua progressão acadêmica e futura inserção no mercado de trabalho.

Sendo assim, é crucial reconhecer que embora os estagiários desempenhem um papel importante no mercado de trabalho, sua condição de alunos muitas vezes os coloca em uma posição de fragilidade em relação aos demais trabalhadores. Assim, medidas eficazes de proteção e suporte devem ser implementadas para garantir que os estagiários possam realizar suas atividades de forma segura e digna, livre de qualquer forma de assédio ou abuso

2.3.1 RELAÇÃO DE ESTÁGIO *VERSUS* DE EMPREGO

Embora a legislação brasileira, especificamente a Lei do Estágio (Lei nº 11.788/2008), estabeleça parâmetros claros para a realização de estágios, garantindo que estes sejam focados no aprendizado e desenvolvimento do estagiário, é notório que, em muitos casos, as relações de estágio acabam assumindo características típicas de uma relação de emprego, apesar de o estágio se amoldar perfeitamente aos artigos 2º e 3º da CLT, tem sua aplicação excepcional, razão pela qual, uma vez desobedecida a lei, o reconhecimento do vínculo como de emprego é automático.

A relação de estágio é caracterizada por uma estrutura triangular, envolvendo o estagiário, a instituição de ensino (IE) e a empresa concedente. Esse modelo é estabelecido para garantir que o estágio cumpra sua função pedagógica, prevista na Lei nº 11.788/2008, que o define como um ato educativo supervisionado.

O desvirtuamento do estágio ocorre quando as atividades realizadas pelo estagiário extrapolam os limites estabelecidos pela lei e se assemelham às funções de um empregado. A legislação prevê que o estágio deve proporcionar uma complementação educacional, com atividades relacionadas ao curso do estagiário, sob a supervisão de um profissional da área. No entanto, quando o estagiário é tratado como um funcionário regular, com tarefas e responsabilidades que não contribuem para seu aprendizado, há um desvio de finalidade.

Diversas características são indicativas de que um estágio foi desvirtuado e deveria ser reconhecido como uma relação de emprego. Entre elas estão a subordinação direta, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. Quando um estagiário está sujeito a ordens diretas, trabalha em jornada completa, recebe

remuneração que se assemelha a um salário e realiza tarefas operacionais que não possuem caráter educativo, fica evidente a presença de um vínculo empregatício.

O reconhecimento do vínculo empregatício traz importantes consequências tanto para o estagiário quanto para a empresa. Além das implicações financeiras, há o risco de sanções legais e administrativas, bem como o impacto negativo na reputação da organização. Isso acontece porque, nesse caso, a empresa se beneficia da mão de obra do estagiário sem oferecer a contrapartida educacional prevista.

2.4 IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL NA VIDA DO ESTAGIÁRIO

O assédio moral é um fenômeno complexo e destrutivo que pode ter profundas repercussões na vida de qualquer pessoa. No contexto acadêmico e profissional, os efeitos do assédio moral transcendem o ambiente de trabalho, e podem afetar negativamente a saúde mental e física do indivíduo.

O assédio moral pode levar a uma série de problemas psicológicos graves. Faria (2015) diz que trabalhadores que enfrentam esse tipo de abuso podem sofrer com níveis elevados de estresse, ansiedade e depressão, sendo essas condições consideradas como acidente do trabalho, de acordo com o artigo 20, incisos I e II da Lei nº 8.213/91 – Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social. (BRASIL, 2021). A pressão constante e a humilhação sofrida podem minar a autoestima e a autoconfiança do discente, resultando em um sentimento de desvalorização pessoal e profissional. Em casos extremos, o assédio moral pode levar a pensamentos suicidas, tornando-se uma questão de saúde pública emergencial.

A saúde mental dos estudantes está diretamente ligada ao seu desempenho acadêmico. Estagiários assediados podem ter dificuldades de concentração e motivação, resultando em um declínio no rendimento escolar. A falta de apoio e o ambiente hostil podem fazer com que o discente perca o interesse nos estudos, aumentando as taxas de evasão escolar. Além disso, o assédio pode interferir na capacidade do estudante de cumprir prazos e participar ativamente de atividades acadêmicas, prejudicando seu progresso e desenvolvimento educacional.

Segundo Hirigoyen (2014) os impactos do assédio moral não se limitam ao bem-estar psicológico e acadêmico. O estresse crônico associado ao assédio moral

pode enfraquecer o sistema imunológico, tornando o estudante mais suscetível a doenças. A vítima pode apresentar sintomas físicos como dores de cabeça, distúrbios do sono, problemas gastrointestinais e doenças psicossomáticas. Esses sintomas físicos são um reflexo do ambiente danoso e estressante em que o estagiário se encontra.

O assédio moral também afeta as relações interpessoais dos discentes. O medo e a desconfiança gerados pelo abuso podem levar ao isolamento social, dificultando a construção de redes de apoio tanto no ambiente acadêmico quanto no pessoal. Estudantes assediados podem evitar interações sociais, sentindo-se envergonhados ou retraídos, o que pode exacerbar sentimentos de solidão e abandono.

A experiência de assédio moral pode ter consequências duradouras na carreira profissional do estagiário. A confiança abalada e as cicatrizes emocionais podem dificultar a transição para o mercado de trabalho, afetando a capacidade do estudante de se envolver plenamente em novas oportunidades. Além disso, a reputação acadêmica e profissional do discente pode ser prejudicada, especialmente se o assédio for mal interpretado ou não for adequadamente abordado pelas instituições envolvidas. Destarte, é imperativo que as instituições reconheçam a gravidade desse problema e trabalhem ativamente para prevenir e mitigar seus efeitos.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Conforme destacado por Marconi (2017, p. 107), a especificação da metodologia de pesquisa é fundamental, pois abrange uma variedade significativa de elementos, ao responder simultaneamente a questões cruciais como "como?", "com o quê?", "onde?" e "quando?". Isso significa que a pesquisa não se restringe apenas à exploração de um tema ou assunto específico, mas deve também englobar uma análise profunda e detalhada de todos os seus aspectos intrínsecos, assegurando uma compreensão abrangente e rigorosa do objeto de estudo.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa é caracterizada como uma investigação de campo aplicada, com o objetivo de compreender as experiências e percepções de uma estagiária no ambiente de trabalho, focando especialmente em possíveis situações de assédio moral em uma empresa privada. Enquadra-se como um estudo de caso voltado para fins didáticos, proporcionando uma ferramenta valiosa para o ensino. Essa abordagem metodológica permite uma análise detalhada e contextualizada de situações específicas, facilitando a compreensão de conceitos complexos através da observação de um cenário real ou hipotético. Conforme destacado por Gil (2002, p. 54), o estudo de caso é uma modalidade de pesquisa que se caracteriza pela investigação profunda e exaustiva de um ou poucos objetos, permitindo um conhecimento amplo e detalhado sobre o tema em questão.

A abordagem adotada é qualitativa, uma vez que se busca explorar de forma profunda e detalhada os aspectos subjetivos da vivência da participante. Uma pesquisa qualitativa é aquela que almeja descrever e analisar os fenômenos sociais a partir de uma vivência específica, do estudo do objeto, examinando interações e comunicações, independente de espécie ou até mesmo registros (GIBBS, 2009). A abordagem qualitativa é particularmente adequada para este estudo, pois permite a captura das nuances e das percepções individuais que seriam difíceis de quantificar. De acordo com Taquette (2021) "A pesquisa qualitativa pretende descrever realidades múltiplas, compreender e buscar significado para questões visíveis e invisíveis".

A pesquisa utiliza uma combinação de métodos descritivos e exploratórios. A pesquisa descritiva se destina a mapear e detalhar as experiências da estagiária. Um conjunto de técnicas analíticas visa obter conhecimento sobre as condições de produção e recepção de mensagens por meio de uma descrição sistemática e objetiva do conteúdo dessas mensagens, sejam elas oriundas de mídias ou entrevistas (Flick, 2004; Bardin, 2016). Enquanto a pesquisa exploratória investiga um fenômeno específico—assédio moral—em um contexto menos investigado.

O método de análise utilizado é o indutivo, no qual se parte da observação e relato concretos para a formulação de teorias e conclusões mais amplas. Este método é adequado para o estudo de fenômenos sociais complexos, onde as generalizações devem ser feitas a partir de exemplos específicos, refletindo as variações e particularidades das experiências humanas.

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

O universo da pesquisa abrange uma estagiária de uma empresa privada que esteve sujeita a condições de trabalho que favoreciam a ocorrência de assédio moral. Dado o foco da pesquisa em uma análise profunda e detalhada, a amostragem foi não probabilística e intencional: selecionou-se uma única estagiária como participante do estudo de caso. Esta participante foi escolhida com base na disponibilidade, interesse e relevância de sua experiência para o tema em questão.

Embora a amostra seja composta por apenas uma participante, esta escolha se justifica pela metodologia qualitativa adotada, no qual a profundidade e a riqueza dos dados são priorizadas em detrimento da quantidade de participantes. A estagiária selecionada oferece um caso representativo que possibilita uma análise detalhada e contextualizada, característica central de um estudo de caso.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados escolhido para esta pesquisa foi a entrevista semi estruturada, um método amplamente utilizado em pesquisas qualitativas. A entrevista semiestruturada combina a flexibilidade de uma entrevista aberta com a orientação proporcionada por um roteiro de perguntas previamente

estabelecido, permitindo ao entrevistador explorar temas emergentes enquanto se assegura de cobrir os tópicos de interesse do estudo.

A entrevista foi gravada, com o consentimento informado da participante, para assegurar a fidelidade dos dados e facilitar a transcrição posterior. A gravação também permitiu uma análise mais detalhada, já que o pesquisador pôde revisitar as falas da participante para garantir uma interpretação precisa e contextualizada.

O roteiro de entrevista foi desenvolvido com base em uma revisão da literatura sobre assédio moral e a hipótese desta pesquisa, garantindo que as questões abordassem as dimensões teóricas pertinentes ao estudo. As perguntas foram elaboradas para explorar aspectos específicos como as atividades desempenhadas pela estagiária, sua interação com superiores e colegas, a percepção sobre o ambiente de trabalho e possíveis ocorrências de assédio moral.

3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados coletados foi conduzida através da técnica de análise de conteúdo, uma metodologia amplamente utilizada em estudos qualitativos para interpretar e organizar dados de forma sistemática e objetiva. A análise de conteúdo é adequada para este estudo, pois permite a identificação de padrões, temas e categorias emergentes a partir dos relatos da participante, possibilitando uma compreensão profunda das dinâmicas do assédio moral no contexto do estágio.

O processo de análise seguiu algumas etapas. Primeiramente, as entrevistas foram transcritas na íntegra, garantindo que todas as nuances da fala da participante fossem preservadas. Em seguida, foi realizada uma leitura exaustiva das transcrições, buscando familiarização com o conteúdo e identificando as primeiras categorias temáticas definidas anteriormente dentro da construção das questões. Os dados foram então codificados, ou seja, agrupados em temas e subtemas que emergiram das falas da estagiária, como relações hierárquicas, percepção do ambiente de trabalho, e experiências de assédio moral para posteriormente serem tratados de forma unificada e fluída.

A interpretação dos dados foi realizada à luz da literatura existente, permitindo uma reflexão associativa entre os dados coletados e os conceitos teóricos discutidos no referencial teórico. Esta análise comparativa e reflexiva garantiu que os achados

fossem contextualizados e ancorados em teorias consolidadas, proporcionando uma base sólida para as conclusões do estudo.

3.5 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Todas as considerações éticas foram rigorosamente observadas ao longo da pesquisa. A participante foi informada sobre os objetivos do estudo e os procedimentos envolvidos, tendo sido assegurada de sua privacidade e do anonimato em todas as etapas da pesquisa. Foi obtido o consentimento informado por escrito, garantindo à participante o direito de desistir da pesquisa a qualquer momento, sem prejuízos. As diretrizes éticas estabelecidas para pesquisas em ciências sociais foram seguidas estritamente, assegurando a integridade e o respeito pelos direitos da participante.

4 ANÁLISE DE DADOS

A partir deste ponto, será apresentada a análise das respostas da estagiária, conforme a entrevista transcrita no Apêndice A. As perguntas serão listadas juntamente com as respectivas respostas, organizadas em blocos temáticos que refletem os diferentes tipos de questionamentos abordados na entrevista.

BLOCO 1: CONTEXTO DO ESTÁGIO

1. Pode descrever brevemente o ambiente e a cultura do local onde você realizou seu estágio?

“Era uma escola de cursos profissionalizantes, continham três tipos de cursos, gestão administrativa, atendente de farmácia e inglês, o ambiente de trabalho era bastante estressante e rígido. A cultura da empresa era muito focada em resultados, números, com pouca consideração pelo bem-estar dos funcionários, era muito voltado para o comercial, matrículas, assiduidade dos alunos. A dona da empresa, era conhecida por ser bastante autoritária e frequentemente levantava a voz com alguns empregados. Não havia muita comunicação aberta, e a atmosfera era de constante pressão e medo de cometer erros, principalmente no setor de telemarketing que era onde víamos maior rotatividade.”

2. Quais eram suas responsabilidades e tarefas principais durante o estágio? Fazia o acordado ou outras atividades além do contratado?

“Minhas responsabilidades principais deveriam ser relacionadas ao telemarketing, como fazer ligações para potenciais clientes (alunos), através de ofertas de cursos gratuitos, e registrar suas respostas, confirmar comparecimento ou agendar alguma visita até a unidade. No entanto, além disso, eu era frequentemente enviada para captar clientes na rua (street), quando não batíamos meta de visitas por ligação dentro do setor, o que não estava no meu contrato. Também tinha que trabalhar aos sábados e muitas vezes passava do horário combinado, realizando tarefas que não eram mencionadas quando aceitei o estágio.”

O estágio serviu como o ponto de partida para a experiência da estagiária. Inicialmente, ela começou com altas expectativas, imaginando que o estágio seria

uma oportunidade de aprendizado e crescimento profissional. No entanto, essas expectativas não foram atendidas devido ao ambiente de trabalho hostil e à falta de apoio.

Esse descompasso entre expectativa e realidade criou um cenário propício ao desenvolvimento de experiências negativas, incluindo o assédio moral, que comprometeu a qualidade da experiência e gerou um impacto significativo na percepção da estagiária sobre o ambiente de trabalho e suas futuras oportunidades profissionais.

Freitas e Heloani (2008) destacam que o ambiente de trabalho pode ser um espaço tanto de realização quanto de sofrimento, dependendo das condições oferecidas e do apoio dado aos estagiários.

BLOCO 2: EXPERIÊNCIA DO ASSÉDIO

3. Você sofreu assédio? Qual tipo?

“Sim, sofri assédio moral por parte dos superiores. A dona da empresa frequentemente gritava comigo e com outros estagiários, especialmente do telemarketing, nos humilhava na frente dos colegas e nos fazia sentir incompetentes em relação ao trabalho, constante ameaça de desligamento caso não cumprisse com a meta.”

4. Em que momento você começou a perceber sinais de assédio moral no ambiente de trabalho?

“Comecei a perceber sinais de assédio moral logo nas primeiras semanas. A forma como a dona da empresa se dirigia a nós, estagiários, era extremamente agressiva e desrespeitosa, e isso só piorava com o tempo.”

5. Pode descrever as primeiras situações que você identificou como assédio moral?

“As primeiras situações envolviam gritos e xingamentos em público quando algo dava errado. Uma vez, por exemplo, a dona da empresa ficou furiosa porque em um dia de chuva não estavam havendo visitas na escola, e ela começou a me culpar, gritando que eu era incompetente e não sabia fazer meu trabalho e caso até o fim do dia não tivessem visitas alguém seria desligado.”

6. O assédio foi perpetrado por um único indivíduo ou envolveu várias pessoas no local de trabalho?

“O assédio foi principalmente por parte da dona da empresa. No entanto, o comportamento dela influenciava outros funcionários a agirem de forma semelhante, criando um ambiente de trabalho hostil. Nós tínhamos contato direto com o setor comercial e eles acabam nos pressionando muito em relação às ligações para captar possíveis alunos para eles matricularem.”

A experiência de assédio moral foi marcada por situações de humilhação e menosprezo, que começaram a ocorrer logo após o início do estágio. A estagiária relatou comportamentos constantes de desvalorização, como o uso de palavras depreciativas e a atribuição de tarefas irrelevantes, que visavam minar sua autoconfiança e seu sentimento de pertencimento na equipe.

Hirigoyen (2002) argumenta que o assédio moral é caracterizado por uma conduta abusiva que, ao se repetir, acaba por degradar o ambiente de trabalho e a dignidade do trabalhador. Essas atitudes contribuíram para a construção de um ambiente hostil e tóxico, comprometendo tanto o desempenho profissional quanto o bem-estar psicológico da estagiária.

BLOCO 3: NATUREZA DO ASSÉDIO

7. Quais foram as formas de assédio que você enfrentou?

“Enfrentei críticas constantes, gritos e xingamentos, além de tarefas que não eram parte do meu trabalho. Havia também uma sensação de isolamento, já que a cultura da empresa não promovia apoio entre os funcionários, eu tinha meus amigos do setor e de outros também, mas tudo era muito na base da competitividade, éramos estimulados a competir entre si para ganhar valores a mais.”

8. Pode compartilhar exemplos específicos de situações de assédio que você vivenciou?

“Sim, além dos gritos, houve uma situação em que eu fui intitulada a supervisora do setor, isso enquanto estagiária, eu ficava responsável pelos resultados gerais do setor, aceitei de primeira, mas não tinha noção e maturidade para entender a gravidade do que se tratava. Eu trabalhava em horário integral, e

todas as reclamações envolvendo o setor caíam sobre mim, isso eu sendo estagiária nível médio, e ainda menor de idade. Era uma cobrança muito grande, todos os dias e gritos com palavrões etc.”.

9. Como essas experiências afetaram sua rotina diária no estágio?

“Essas experiências tornaram a rotina diária extremamente estressante. Eu ia para o trabalho com medo do que poderia acontecer e frequentemente me sentia ansiosa e nervosa, não sabia se podia contar com aquele dinheiro do mês que já era pouco, o que afetava meu bem-estar geral fora da empresa, eu não podia comprar algo mais caro, não podia gastar comigo, e apesar de procurar outra coisa eu ainda tinha 16 anos, não era nada fácil para quem não tem formação.”

O assédio sofrido pela estagiária foi de natureza moral, com forte componente psicológico. As atitudes do assediador eram intencionais e visavam o isolamento e a diminuição da estagiária no ambiente de trabalho. Ela destacou que o assediador (neste caso, a proprietária da empresa) utilizava sua posição hierárquica para impor medo e submissão, criando uma dinâmica de poder onde a estagiária se sentia constantemente ameaçada e sem possibilidades de se defender ou buscar apoio. Esse tipo de assédio é particularmente prejudicial pois afeta profundamente a autoestima e a saúde mental da vítima

BLOCO 4: RAZÕES E SENTIMENTOS

10. Como você se sentiu emocionalmente e psicologicamente durante o período de assédio?

“Eu me sentia extremamente mal, cansada, esgotada. Meu nível de estresse era muito alto, e eu me sentia constantemente ansiosa, comecei a perder o filtro profissional com o passar do tempo, já não estava nem aí pra nada antes do desligamento. Minha autoestima e confiança caíram bastante, e eu comecei a duvidar das minhas habilidades, se eu estava errando em algo na vida como um todo.”

11. Você chegou a questionar suas próprias habilidades ou competências profissionais como resultado do assédio?

“Sim, demais. As constantes críticas me fizeram sentir que eu não era boa o suficiente para o trabalho, mesmo sabendo que muitas das expectativas eram injustas, me questionava muito como seria meu futuro em relação a outras experiências. Foi meu “primeiro emprego” e eu já estava querendo que fosse o último.”

12. Como o assédio afetou sua autoestima e confiança?

“Os casos de apontar dedo na cara tiveram um impacto negativo enorme na minha autoestima e confiança. Eu me sentia inadequada e duvidava da minha capacidade de realizar até mesmo as tarefas mais simples, eu não entendia nada do mercado de trabalho e não fazia ideia de qual maneira agir, eu só sentia e seguia em frente.”

A estagiária expressou sentimento de impotência e frustração ao tentar entender as razões por trás do assédio. Ela acreditava que a motivação do assediador estava relacionada ao desejo de controle e poder sobre os subordinados, especialmente aqueles que demonstravam inexperiência ou vulnerabilidade, como os estagiários.

A falta de uma rede de apoio no ambiente de trabalho intensificou esses sentimentos, levando a estagiária a questionar suas próprias capacidades e a sentir-se emocionalmente exausta e desmotivada. Segundo Barreto (2006), às vítimas de assédio moral frequentemente experimentam sentimentos de inutilidade e culpa, o que pode resultar em um estado de depressão e ansiedade.

BLOCO 5: MEDIDAS

13. Você tentou abordar a questão do assédio com alguém no local de trabalho (ex.: supervisores, recursos humanos)?

“Eu tentava sempre falar com as meninas do meu setor, nós éramos bem unidas em relação a isso, mas o grupo todo em si era composto por menores de idade, que grande maioria tinha medo de acabar perdendo o estágio, daí diziam para evitar qualquer tipo de intriga ou revidar. Vem em relação aos mais antigos, fora os estagiários, nós não sentimos abertura nenhuma para falar sobre isso, já que a

maioria também passava e nem sequer falava nada, existia uma relação muito forçada com os donos.”

14. Em caso de resposta positiva à pergunta anterior, quais foram as respostas ou reações das pessoas quando você relatou o assédio?

“O caso em si todo mundo já presenciava, a escola era bem pequena então quando acontecia algo desse tipo todos ouviam, incluindo os alunos que estivessem lá, e simplesmente ignoravam, ficava um clima horroroso durante todo o expediente e no dia seguinte ninguém falava mais sobre o assunto, então quando eu realmente fui fazer a denúncia, já era de caso pensado.”

15. Você buscou apoio externo (ex.: amigos, familiares, instituições) para lidar com o assédio?

“Inicialmente não, eu era muito imatura em relação a conhecimento profissional e por mais que eu fosse jovem eu precisava daquele dinheiro, já era algo que eu contava todo mês, por isso existia o receio. Quando tudo começou a ficar frequente daí então falei com a minha tia, ela que realmente abriu meus olhos e fez eu seguir com a denúncia.”

Diante da situação, a estagiária tentou adotar algumas medidas para lidar com o assédio, como a tentativa de dialogar com o assediador e a busca por ajuda com colegas de trabalho. No entanto, essas medidas se mostraram insuficientes, já que o assediador ignorava ou desdenhava das tentativas de resolver a situação.

Hirigoyen (2002) enfatiza que a intervenção institucional é crucial para coibir o assédio moral, pois a omissão das organizações pode ser interpretada como um aval para a continuidade das práticas abusivas. A falta de um suporte institucional eficaz também contribuiu para a perpetuação do assédio, demonstrando a importância de políticas internas que ofereçam proteção e canais de denúncia acessíveis para estagiários.

BLOCO 6: IMPACTOS

16. O assédio influenciou seu desempenho acadêmico ou suas responsabilidades fora do estágio?

“Sim, o estresse do estágio começou a afetar meu desempenho acadêmico. Eu estava sempre cansada e ansiosa, comecei a faltar sem parar por cansaço, já que eu não podia faltar no estágio, faltava na escola, até mandaram notificação para minha mãe por conta disso.”

17. Olhando para trás, como essa experiência de assédio moral mudou sua visão sobre o ambiente de trabalho e suas expectativas de carreira?

“Essa experiência me fez perceber a importância de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, o bem-estar dos funcionários em geral deve ser uma prioridade e que não é aceitável tolerar assédio em qualquer forma, isso não só fere o seu dia de trabalho como interfere de forma agressiva na sua vida pessoal, na forma como você lida com as coisas.”

18. O assédio afetou suas perspectivas e expectativas de carreira? Se sim, como afetou?

“Sim, me fez repensar as áreas em que gostaria de trabalhar, fiquei mais receosa na escolha de futuros estágios e empregos, priorizando lugares que valorizem a saúde mental e o respeito no ambiente de trabalho, óbvio que isso é o mínimo, mas sabemos que na prática tem inúmeras empresas até piores quando o assunto é tratar bem.”

Azevedo (2008) discute como o assédio moral pode prejudicar o desempenho acadêmico e o desenvolvimento profissional, criando barreiras que dificultam a transição para o mercado de trabalho. O assédio teve impactos significativos na vida acadêmica e profissional da estagiária. Ela relatou dificuldades em conciliar as atividades do estágio com seus compromissos acadêmicos, devido ao estresse e à desmotivação gerados pelo ambiente de trabalho tóxico.

Além disso, o assédio comprometeu a percepção da estagiária sobre seu próprio potencial e a fez repensar suas escolhas de carreira, evidenciando os efeitos duradouros desse tipo de violência no desenvolvimento profissional de jovens em formação.

BLOCO 7: SOLUÇÕES

19. Você considerou abandonar o estágio ou mudar de área profissional por causa do assédio?

“Todos os dias, desde a primeira confusão eu já não queria estar mais lá, mas como eu disse por mais que fosse nova eu já tinha contas a pagar, não podia simplesmente pedir desligamento, e por mais que eu procurasse outras coisas fora da área, eu ainda era de menor, cursando ensino médio, então era muito difícil encontrar algo para quem tivesse tão pouca experiência.”

20. O que você acha que poderia ter sido feito para prevenir ou parar o assédio no local de trabalho?

“A empresa deveria ter políticas claras contra qualquer tipo de assédio, desrespeito, maus tratos, oferecer treinamento adequado aos funcionários sobre respeito e comunicação no ambiente de trabalho. Também seria útil ter canais seguros e confidenciais para que os funcionários pudessem relatar problemas sem medo de retaliação,”

21. Quais recursos ou apoio você gostaria de ter tido acesso durante essa experiência?

“Gostaria de ter tido acesso a um departamento de recursos humanos que levasse a sério as queixas dos funcionários e oferecesse apoio psicológico, que só ver uma situação daqueles já tentasse resolver de alguma forma. Além disso, teria sido útil ter orientação sobre como lidar com situações de assédio, ou qualquer outro tipo de conflito.”

22. Existem medidas que você acredita que as instituições de ensino ou empregadores devem adotar para proteger estagiários contra o assédio moral?

“Acredito que as instituições de ensino devem fornecer orientação sobre os direitos dos estagiários e como identificar e relatar assédio, às vezes o estudante não denuncia por falta de conhecimento, como foi o meu caso, eu não fazia ideia do que estava certo ou errado em relação ao vínculo. Os empregadores devem criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso e ter políticas claras contra o assédio, como a lei já ordena.”

23. Quais conselhos você daria a outros estagiários que possam estar enfrentando situações de assédio moral?

“Eu diria para não ficarem em silêncio. É importante falar sobre o problema, seja com um supervisor, recursos humanos, ou alguém de confiança fora do trabalho. Além disso, busquem apoio emocional de amigos e familiares e considerem as opções legais disponíveis, casos assim são mais comuns do que parecem.”

24. Há algo mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência que não foi abordado pelas perguntas anteriores?

“Acho importante lembrar que nenhuma experiência de trabalho, seja qual natureza tiver, vale o comprometimento da saúde mental, de verdade, eu entendo que existem várias situações, às vezes a pessoa precisa daquele trabalho, por conta de família, filhos, mas são muitos outros aspectos que têm que ser levados em consideração, o mental pode interferir de maneira mais agressiva. Se a situação se tornar insustentável, você não deve hesitar em procurar ajuda e considerar outras oportunidades. Todo trabalhador, inclusive estagiário, merece ser tratado com respeito e dignidade, porque isso pode comprometer toda sua vida, desenvolver ansiedade, depressão, talvez até algo pior.”

Por fim, a estagiária sugeriu algumas soluções para prevenir e combater o assédio moral em estágios, como a implementação de treinamentos obrigatórios sobre assédio para todos os funcionários e a criação de canais de denúncia anônimos e acessíveis. Ela também destacou a importância de uma cultura organizacional que valorize a saúde mental e o bem-estar dos estagiários, oferecendo apoio psicológico e mentorias para facilitar a adaptação ao ambiente de trabalho.

A entrevistada realizou seu estágio em uma escola de cursos profissionalizantes, onde o ambiente de trabalho era marcado por uma cultura empresarial focada excessivamente em resultados e números. A ênfase era colocada no desempenho comercial, especialmente na captação de matrículas e na assiduidade dos alunos, o que criou um ambiente de pressão constante. O fato de a dona da empresa ser descrita como autoritária e de levantar a voz com os

empregados reforça a presença de um clima organizacional prejudicial, onde a comunicação aberta é praticamente inexistente e o medo de cometer erros é dominante. Esse contexto se torna ainda mais crítico quando se considera a alta rotatividade no setor de telemarketing, apontando para uma insatisfação generalizada e para uma cultura organizacional que não valoriza o bem-estar dos seus funcionários.

Essa análise das respostas da estagiária destaca a necessidade de políticas de prevenção e apoio eficazes, a importância de uma estrutura de suporte robusta e a responsabilidade tanto das instituições educacionais quanto das empresas na proteção de estagiários. Além disso, oferece uma visão crítica sobre como a falta de tais medidas pode afetar a experiência dos estagiários e seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Os gritos, humilhações públicas e ameaças de distrato são exemplos claros de práticas de assédio moral, que findam por minar a autoestima e a confiança do trabalhador, criando um ambiente de trabalho insustentável. A pressão para cumprir metas e o medo constante de ser demitida intensificaram essa experiência, levando a estagiária a um estado de constante ansiedade e medo.

A situação apresentada pela estagiária expõe não apenas as práticas de assédio moral enfrentadas no ambiente de trabalho, mas também a ausência de respaldo e fiscalização por parte da Instituição de Ensino, que, na prática deveria ter acompanhado o estágio de perto, verificando se as atividades realizadas estavam de acordo com o plano de estágio aprovado e se a experiência proporcionava um complemento educacional relevante.

Além da negligência da escola, o ambiente de trabalho na empresa onde a estagiária atuava revelou-se claramente inadequado para um estágio pelas características, como cobranças feitas à estagiária que extrapolavam os limites do que deveria ser permitido pela legislação, com atribuições que se assemelhavam às de um empregado regular, o que é um indicativo de desvirtuamento do estágio, que quando levado a justiça, foi rompido o vínculo de estágio, transformando-o em uma verdadeira relação de emprego

Diante desse cenário, a estagiária recorreu ao Judiciário, e o vínculo empregatício foi formalmente reconhecido, conforme descrito na sentença anexada no ANEXO 1. A judicialização do caso se deu pela conjugação da exploração da

mão de obra estagiária pela empresa, que impôs atividades e exigências incompatíveis com o propósito do estágio.

O reconhecimento do vínculo empregatício neste caso é o resultado direto dessas violações, e serve de alerta para a necessidade de uma maior fiscalização e comprometimento tanto das empresas quanto das instituições educacionais na preservação dos direitos dos estagiários.

As consequências do assédio moral para a estagiária foram significativas, tanto no aspecto emocional quanto no psicológico. Ela relata sentir-se esgotada, ansiosa e com sua autoestima gravemente abalada. A dúvida constante sobre suas habilidades profissionais e o medo de não ser capaz de realizar suas tarefas corroeram sua confiança, resultando em um desgaste que se estendeu para sua vida pessoal. A descrição de que "já não estava nem aí para nada antes do desligamento" reflete uma perda de interesse e motivação para o trabalho, como uma forma de autodefesa contra o ambiente maléfico.

O impacto do assédio no desempenho acadêmico da estagiária foi nocivo, levando a uma queda na assiduidade escolar e ao comprometimento de sua educação. Além disso, a experiência negativa afetou suas expectativas de carreira, tornando-a mais cautelosa na escolha de futuros empregos e estágios. A priorização de ambientes de trabalho que valorizem o bem-estar e a saúde mental passou a ser um critério essencial para a estagiária, o que indica uma mudança profunda na forma como ela enxerga o mercado de trabalho e suas próprias necessidades como profissional. Esta experiência é um exemplo claro das consequências devastadoras de um ambiente de trabalho mal gerido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A teoria do assédio moral, conforme discutida na literatura, aborda o comportamento abusivo sistemático e repetitivo que visa desestabilizar e humilhar o trabalhador, afetando sua saúde mental e desempenho. Esse conceito é central na análise de ambientes de trabalho, especialmente em contextos de alta pressão, onde a dinâmica de poder pode exacerbar práticas abusivas. No contexto dos estágios, a teoria do estágio enfatiza a natureza transitória e educativa dessas experiências, com estagiários frequentemente ocupando posições vulneráveis. A interseção dessas teorias revela como ambientes de estágio podem ser propensos ao assédio moral, devido à combinação de falta de experiência, alta pressão para desempenho e um possível descompasso entre expectativas e realidade. Essa teoria é crucial para entender como práticas abusivas impactam não apenas o bem-estar dos estagiários, mas também a eficácia das organizações que os empregam.

Esta pesquisa revelou a possibilidade do assédio moral enfrentado por uma aluna estagiária em um ambiente de trabalho altamente pressionado e autoritário. A análise detalhada dos relatos da estagiária evidenciou como a pressão excessiva, somada a um ambiente de desrespeito e exploração, pode não apenas comprometer o desempenho profissional e acadêmico, mas também causar danos significativos à saúde mental e à autoestima das pessoas, inclusive dos estagiários. Os gritos, humilhações públicas e exigências que extrapolam o contrato inicial revelam um padrão de comportamento que não apenas desumaniza os estagiários, mas também mina a integridade do ambiente de trabalho.

A limitação mais evidente desta pesquisa é a amostra restrita a um único estagiário, o que limita a capacidade de generalizar os resultados para outros contextos e setores. Embora o estudo ofereça uma visão profunda e detalhada da experiência de uma estagiária, ele não captura a diversidade de situações que podem ocorrer em diferentes empresas ou setores. Além disso, a ausência de dados quantitativos significa que a prevalência do assédio moral em estágios não foi mensurada de forma sistemática, o que poderia oferecer uma perspectiva mais ampla sobre a extensão do problema.

Para futuras investigações, é crucial expandir a amostra para incluir estagiários de diversos setores e tipos de empresas, o que permitirá uma análise

mais abrangente e representativa das condições enfrentadas por esses profissionais. A combinação de métodos qualitativos e quantitativos pode proporcionar uma compreensão mais robusta e detalhada da incidência e das características do assédio moral em estágios. Além disso, seria benéfico examinar a eficácia das políticas e práticas existentes destinadas a prevenir e lidar com o assédio moral, e explorar novas abordagens para criar ambientes de trabalho mais respeitosos e seguros para estagiários. Estudos futuros poderiam também investigar a implementação de treinamentos e suporte psicológico para estagiários, bem como avaliar como essas medidas impactam a prevenção do assédio moral e o bem-estar dos estagiários.

A falta de políticas claras contra o assédio, a ausência de suporte institucional e a exploração da mão de obra estagiária são problemas estruturais que precisam ser abordados de forma urgente. É essencial que as empresas adotem medidas preventivas, como a criação de canais confidenciais para denúncias, a oferta de apoio psicológico e a implementação de treinamentos sobre respeito no ambiente de trabalho. As instituições de ensino, por sua vez, devem fornecer orientação adequada aos estagiários sobre seus direitos e deveres, para que possam identificar e denunciar situações de abuso.

A experiência da estagiária serve como um alerta para a importância de ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos, onde a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores são prioridades. O impacto negativo do assédio moral não se limita ao ambiente de trabalho, mas se estende para a vida pessoal e profissional do indivíduo, comprometendo sua saúde mental e suas perspectivas de carreira. Portanto, a adoção de práticas de gestão que promovam um ambiente de trabalho positivo é fundamental para o sucesso das organizações e para o desenvolvimento saudável de seus colaboradores

Em síntese, a pesquisa não só ilumina as falhas graves em ambientes de estágio, como também sublinha a necessidade urgente de melhorias estruturais para proteger os direitos dos estagiários. A criação de políticas claras contra o assédio, o estabelecimento de canais seguros de denúncia e a promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito e o bem-estar são imperativos para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo. As implicações dos achados são vastas, afetando não apenas a vida dos estagiários, mas também o futuro das práticas de gestão e das políticas de recursos humanos em diversas organizações.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, R. Z. Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017. São Paulo: Editora LTr, 2018.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União: Brasília, 05 out. 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Brasília, 1º mai. 1943.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio, e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 25 jul. 1991. Seção 1, p. 13831.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, 25 jul. 1991. Seção 1, p. 13831.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a aprendizagem profissional e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 20 dez. 2000. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: Brasília, 26 set. 2008.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Assédio moral na relação de trabalho. São Paulo: Rideel, 2009.

DORNELAS, Caroline. Assédio moral: uma ferramenta da gestão contemporânea. Alumni, v. 6, n. 12, p. 45-51, dez. 2018.

FARIA, Maria Aparecida. Saúde mental e trabalho: aspectos jurídicos e psicossociais. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

FLICK, Uwe. Uma introdução à pesquisa qualitativa. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FREITAS, Maria Ester 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, jun. 2001.

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral? Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 14-23, jan./jun. 2007.

GIBBS, Graham. Análise de dados qualitativos. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Maria Teresa Santos. O debate sobre a reestruturação produtiva no Brasil. Revista de Administração de Empresas e Gestão de Agronegócios (RAEGA), v. 21, p. 51-77, 2011.

HELOANI, Roberto. Assédio moral no trabalho. In: Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, 2013, São Paulo. Anais. São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 27-34.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. A violência moral no trabalho: o assédio moral e suas consequências. São Paulo: Editora Manole, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2017.

MURARI, J. M. F. Formação de competências profissionais por meio do estágio no curso de Administração de uma IES privada de Belo Horizonte. 2009. Tese (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte.

NUCCI, Guilherme de Souza. Curso de direito penal: volume 3: parte especial arts. 213 a 361 do Código Penal. 2. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2018.

ROCHA, Patrick Neves da. A garantia dos direitos sociais através da redução da jornada de trabalho. 2015. Universidade Federal do Rio Grande, repositório.

SANTOS, E.; BILAC, D.; CUNHA, C.; BARBOSA, S. A contribuição do estágio supervisionado para os estudantes de contabilidade. Revista Humanidade e Inovação, v. 4, n. 5, p. 78-93, 2017.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

TAQUETTE, S. R.; BORGES, L. Pesquisa qualitativa para todos. Petrópolis: Editora Vozes, 2021.

VENOSA, Silvio de Salvo. Responsabilidade civil. 8. ed., 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008. p. 41.

APÊNDICES

APÊNDICE A - ENTREVISTA

1. Pode descrever brevemente o ambiente e a cultura do local onde você realizou seu estágio?
2. Quais eram suas responsabilidades e tarefas principais durante o estágio? Fazia o acordado ou outras atividades além do contratado?
3. Você sofreu assédio? Qual tipo?
4. Em que momento você começou a perceber sinais de assédio moral no ambiente de trabalho?
5. Pode descrever as primeiras situações que você identificou como assédio moral?
6. O assédio foi perpetrado por um único indivíduo ou envolveu várias pessoas no local de trabalho?
7. Quais foram as formas de assédio que você enfrentou?
8. Pode compartilhar exemplos específicos de situações de assédio que você vivenciou?
9. Como essas experiências afetaram sua rotina diária no estágio?
10. Como você se sentiu emocionalmente e psicologicamente durante o período de assédio?
11. Você chegou a questionar suas próprias habilidades ou competências profissionais como resultado do assédio?
12. Como o assédio afetou sua autoestima e confiança?
13. Você tentou abordar a questão do assédio com alguém no local de trabalho (ex.: supervisores, recursos humanos)?
14. Em caso de resposta positiva à pergunta anterior, quais foram as respostas ou reações das pessoas quando você relatou o assédio?
15. Você buscou apoio externo (ex.: amigos, familiares, instituições) para lidar com o assédio?

16. O assédio influenciou seu desempenho acadêmico ou suas responsabilidades fora do estágio?

17. Olhando para trás, como essa experiência de assédio moral mudou sua visão sobre o ambiente de trabalho e suas expectativas de carreira?

18. O assédio afetou suas perspectivas e expectativas de carreira? Se sim, como afetou?

19. Você considerou abandonar o estágio ou mudar de área profissional por causa do assédio?

20. O que você acha que poderia ter sido feito para prevenir ou parar o assédio no local de trabalho?

21. Quais recursos ou apoio você gostaria de ter tido acesso durante essa experiência?

22. Existem medidas que você acredita que as instituições de ensino ou empregadores devem adotar para proteger estagiários contra o assédio moral?.

23. Quais conselhos você daria a outros estagiários que possam estar enfrentando situações de assédio moral?

24. Há algo mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência que não foi abordado pelas perguntas anteriores?

ANEXOS

ANEXO 1 - SENTENÇA DO PROCESSO JUDICIAL



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

5ª VARA DO TRABALHO DE JOÃO PESSOA

ATSum 0000839-56.2022.5.13.0005

AUTOR: APSES

RÉU: INSTITUTO DE FORMACAO BRASILEIRA DE CURSOS EIRELI E OUTROS

(2)

Ação submetida ao Procedimento Sumaríssimo. Relatório dispensado.

FUNDAMENTAÇÃO

Preliminar de ilegitimidade passiva arguida pela GAMA

RECRUTAMENTO – LEVEL-UP

A parte demandada, em contestação, arguiu a presente preliminar, sob o argumento de que a empresa jamais manteve qualquer relação jurídica com a reclamante, tendo esta prestado serviços na condição de estagiária a uma outra instituição. Por isso, requereu a extinção da presente lide, sem resolução de mérito, quanto a reclamada, ante a carência de ação em razão de sua flagrante ilegitimidade passiva (art. 485, inciso VI do CPC).

A preliminar não merece acolhida.

Na lição de Francesco Carnelutti, o processo é uma técnica de composição de litígios e estes se caracterizam pela existência de uma pretensão resistida. Precisamente, ensina Humberto Theodoro Júnior, serem partes legítimas, respectivamente, os titulares da pretensão e da resistência.

O reconhecimento da materialidade e da natureza de uma relação jurídica, bem como a atribuição de responsabilidade à reclamada, constitui a causa de pedir remota de qualquer pretensão ajuizada. O inadimplemento das obrigações decorrentes das relações jurídicas corresponde, por sua vez, à causa de pedir próxima.

No caso sob exame, a primeira pretensão da parte autora é justamente a de ver reconhecidos os direitos oriundos da relação de emprego com a parte reclamada.

Não há dúvida de que seja a parte autora a titular das referidas pretensões, nem de que seja a parte reclamada, titular da resistência, consistente em negar a respectiva responsabilidade, a parte legítima para compor o polo passivo da demanda.

As questões relativas à distribuição de responsabilidades no que concerne aos efeitos do entendimento disposto na Súmula nº 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho – se for o caso –, constituem matéria de mérito, a serem apreciadas no momento oportuno.

Rejeita-se, portanto, a preliminar.

MÉRITO

Das responsabilidades das reclamadas INSTITUTO DE FORMAÇÃO BRASILEIRO DE CURSOS EIRELI e GAMA RECRUTAMENTO - LEVEL UP - grupo econômico

A reclamante requereu a condenação das reclamadas, de forma solidária, pelo pagamento das verbas postuladas na presente demanda, face a existência de atuação conjunta (grupo econômico).

Caracteriza-se o denominado grupo econômico no Direito Laboral a existência de sócios gerenciantes em comum de ambos os empreendimentos, constatada tanto a administração, conjunta e simultaneamente, como ainda o controle e a direção das empresas, na forma disposta pelo parágrafo 2º do art. 2º da CLT.

A análise dos depoimentos tomados nos autos e o conteúdo das contestações, revela a clara configuração do grupo econômico para os efeitos trabalhistas (cujo art. 2º, § 2º, da CLT).

Com efeito, os depoimentos tomados revelam que as demandadas atuavam em comunhão de interesses, desempenhando suas atividades econômicas de forma conjunta e integrada.

Embora tenham apresentado contestações distintas, o patrono que assina as petições é o mesmo, o que reforça ainda mais a existência de administração conjunta e simultânea, entre os empreendimentos.

Assim, concebo que as empresas reclamadas, INSTITUTO DE FORMAÇÃO BRASILEIRO DE CURSOS EIRELI e GAMA RECRUTAMENTO fazem parte do mesmo grupo econômico, devendo responder solidariamente por todas as verbas porventura deferidas na presente decisão.

Do contrato de trabalho – existência de vínculo

A reclamante alegou que laborou para a reclamada, na função de atendente, com percepção de salário inferior ao mínimo legal durante 5 meses e 16 dias. Alegou que não teve a sua CTPS anotada e que foi dispensada sem justa causa em 25.07.2022, e sem receber os haveres rescisórios. Postulou, com base nesse relato o pagamento dos 13º salários e férias mais 1/3, aviso prévio, FGTS mais indenização de 40%. Postulou o registro do contrato de trabalho na CTPS.

A parte reclamada apresentou defesa negando o vínculo empregatício, alegando, em síntese, que a autora foi estagiária durante 5 meses, laborando em favor do INSTITUTO DE FORMAÇÃO BRASILEIRA DE CURSOS EIRELI, em meio expediente, recebendo a bolsa de estágio de R\$ 500,00, acrescido de R\$ 100,00 de auxílio transporte. Contestou todos os pedidos formulados na inicial e requereu a improcedência da pretensão da reclamante. Juntou procuração e documentos.

Negando a reclamada a existência de vínculo empregatício entre as partes, mas admitindo que a autora laborava para pessoa diversa, na qualidade de estagiária, atraiu, por consequência, o ônus comprobatório acerca da natureza do contrato de trabalho, conforme artigo 333 do CPC e Súmula nº 212 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Entretanto, a reclamada não comprovou que o labor da reclamante era prestado sob a égide da Lei nº 11.788/08.

O contrato de estágio é ato educativo escolar supervisionado e deve corresponder a efetivo processo de complementação do ensino e da aprendizagem, de forma a constituir instrumento de integração do estagiário, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano. Tal modalidade contratual não pode ser utilizado como instrumento de simples arrematação de trabalho comum e como forma de suprir a necessidade de mão de obra de uma empresa.

Nesse sentido, estabelecem o art. 3º, §§ 1º e 2º, da Lei 11.788/08:

§1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor

orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Pois bem, nos autos não há prova alguma nos autos quanto à produção de relatórios de supervisão a que a reclamante deveria estar submetida pela instituição de ensino, tampouco pela empresa INSTITUTO DE FORMAÇÃO BRASILEIRA DE CURSOS EIRELI. Ressalto que tal prova é eminentemente documental, consoante arts. 3º, III, § 1º, e 7º, IV e parágrafo único, da Lei n. 11.788/2008.

Com efeito, não há documento algum demonstrando que o suposto estágio tenha sido acompanhado pela instituição de ensino e que tenha a obreira elaborado relatórios periódicos e semestrais das atividades desempenhadas, assim como não há prova de que foi supervisionada (quanto ao aprendizado) pela própria demandada.

Ademais, dos depoimentos tomados, restou claro que a reclamante foi contratada como atendente, laborando 5 horas por dia (como veremos a seguir), em atividades inerentes ao objeto social da primeira demandada.

Restou demonstrado, desse modo, que havia pessoalidade e subordinação na relação de trabalho entre a reclamante e a reclamada, além da onerosidade correspondente aos salários auferidos e a não-eventualidade.

Portanto, tendo em vista que houve o desvirtuamento do estágio e labor subordinado não eventual, há que se reconhecer o contrato de emprego, nos termos do artigo 15 da lei 11.788/2008 c/c o artigo 3º da CLT, durante o período de 09.02.2022 a 25.07.2022.

Da anotação de CTPS

Provada a relação de emprego, a empresa demandada deverá proceder à anotação da CTPS da reclamante, em que deve constar a função de atendente, no período de 09.02.2022 a 25.07.2022, bem como a remuneração mensal de R\$ 826,50 (conforme tópico a seguir).

As partes serão intimadas para comparecerem à Secretaria da Vara em dia e horário previamente agendados, a fim de que a reclamada cumpra a obrigação de fazer acima.

Em caso de descumprimento por parte da demandada, em relação a obrigação de fazer, incidirá pena de multa diária, no importe de R\$ 50,00, pelo período de 10 dias (art. 497 e 499 do CPC), observando-se, ainda, que, após o lapso indicado sem o cumprimento da obrigação, será a multa executada em favor da parte reclamante (período parcial ou total do inadimplemento obrigacional). Nessa hipótese, as anotações deverão ser efetuadas pela Secretaria da Vara do Trabalho (art. 39, § 1º e 2º da CLT).

Das diferenças salariais para o mínimo legal

Dos depoimentos tomados, restou demonstrado que a autora não atuava em *Call Center* (teleatendimento), mas que apenas efetuava ligações (não automáticas), visando angariar novos clientes para a empresa, laborando, em média, 5 horas/dia (30 horas/semana), não tendo direito, portanto, a um salário-mínimo legal de contraprestação, mas a um salário proporcional.

Frise-se que a garantia de pagamento de ao menos um salário-mínimo a todo trabalhador tem como base a jornada diária de oito horas. Assim, o empregado que atua por período menor do que este pode receber os vencimentos de maneira proporcional.

Assim, é devido à autora o salário de R\$ 826,50 por mês (R\$ 5,51 x 30 horas/semana / 6 dias x 30 dias), considerando o salário-mínimo hora de R\$ 5,51 (R\$ 826,50/220), de modo que defiro o pleito de diferenças salariais, considerando o salário recebido de R\$ 500,00 e, como devido, R\$ 826,50, durante todo o pacto laboral.

Das verbas rescisórias, 13º salários e férias mais 1/3

Em seu depoimento, a autora confessou que teve a iniciativa da ruptura contratual, pois estava insatisfeita com a sua situação, inclusive como restou demonstrado do documento de fls. 60. Não havendo provas de que a obreira foi coagida ou induzida a erro quanto ao pedido de demissão, considero que foi da obreira a iniciativa da ruptura contratual.

De toda forma, entendendo que o demandado estava descumprindo com as obrigações legais e contratuais, deveria a autora ter ajuizado ação pleiteando a rescisão indireta com fulcro no que dispõe o artigo 483 da CLT.

Ante a inexistência de comprovação de pagamento das verbas rescisórias e considerando a rescisão por iniciativa da reclamante autoral, deverá a reclamada pagar a reclamante os valores relativos a: 13º salário proporcional (05/12) e férias proporcionais mais 1/3 (05/12).

O aviso prévio é indevido no caso de ruptura contratual por iniciativa da empregada. Indefiro.

Do FGTS

A reclamada não comprovou a regularidade dos depósitos do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, desta forma, defiro o pedido de FGTS de todo o período contratual reconhecido (de 09.02.2022 a 25.07.2022), inclusive sobre os 13º salário deferido, a ser depositado.

A indenização de 40% sobre o FGTS não é devida tendo em vista que a ruptura contratual ocorreu por iniciativa da obreira.

Da indenização do PIS

Acerca da indenização do PIS, não restou demonstrado que a reclamada tenha informado os dados da trabalhadora na RAIS, até porque não promoveu o registro do contrato de trabalho. Todavia, para o recebimento do abono anual, além de o empregador informar anualmente, mediante a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, os dados profissionais de seus empregados junto ao Programa de Integração Social – PIS, deve o empregado preencher os requisitos previstos na Lei nº 7.859/89, que regula a concessão e o pagamento do abono.

Segundo a aludida lei, para ter direito ao abono anual, é necessário que a obreira esteja cadastrado ao menos cinco anos no Fundo PIS/Pasep ou no Cadastro Nacional do Trabalhador e tenha recebido, em média, até 2 (dois) salários-mínimos de remuneração mensal durante o período. Como fato constitutivo de seu direito, incumbiria ao Reclamante comprovar que preenche tais requisitos.

Todavia, a autora não demonstrou preencher o primeiro pressuposto antes indicado, eis que não há nos autos comprovação de que esteve cadastrada pelo período exigido em Lei.

Diante disso, indefiro a indenização do PIS postulada na inicial.

Da indenização por danos morais

A autora afirmou que foi submetida a cobrança excessiva, situações humilhantes e vexatórias. Afirmou também que era assediada pela sua superiora hierárquica.

A reclamada negou os fatos apontados na inicial.

No caso dos autos, restou demonstrado que a autora e outros trabalhadores da demandada foram tratados de forma inadequada e desrespeitosa pela preposta da empresa.

No caso em apreço, a prova oral demonstrou que, de fato, havia uma cobrança para melhoria dos serviços por parte da preposta, que se utilizava de palavras de baixo calão aos se dirigir aos seus subordinados.

Pois bem, a situação é ainda mais grave porque naquele ambiente a reclamante, adolescente, assim como outros que ali trabalhavam, foram submetidos a condições de trabalho reprováveis, iniciando a atividade laboral sofrendo ofensas e menosprezo no ambiente de trabalho. Atitudes dessa natureza atinge a dignidade psíquica do ser humano, causando mágoa, vergonha, tristeza, revolta, sofrimento.

No caso, restou comprovado que houve excesso na conduta do empregador no trato com a reclamante, adolescente que se apresentou com o propósito de cumprir estágio regular, mas foi submetida a ambiente hostil e inapropriado, sendo devida, pois, a indenização por danos morais postulada, ora arbitrada em R\$ 1.000,00 (um mil reais).

Entretanto, entendo que não há dano moral quando do reconhecimento de vínculo empregatício, eis houve controvérsia quanto a este fato, que foi dirimida apenas nesta ocasião.

Embora não esteja entre as causas de pedir do pleito de indenização por danos materiais, constata-se - mediante os depoimentos tomados - que a demandada recrutava adolescentes para executarem tarefas nas ruas, sem a supervisão de um adulto, estando sujeitos às mais diversas situações perigosas, tais como drogas, assédio sexual, tráfico de pessoas, exposição a radiação solar, possibilidade de acidente de trânsito e atropelamento.

Pois bem, o artigo 3º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho, vigente no Brasil desde 02.02.2001, afirma o seguinte:

Artigo 3º

Para os fins desta Convenção, a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende:

- a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;
- c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;
- d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança. (grifo acrescido)

Assim, com intuito de fazer cessar esta irregularidade, determino que se oficie o Ministério Público do Trabalho para que, com base nas provas constantes nos autos, verifique a ocorrência de eventuais irregularidades e condutas ilegais por parte da demandada, tomando as providências que entender pertinentes.

Providencie a Secretaria da Vara do Trabalho a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho, independente do trânsito em julgado desta decisão.

Da Justiça Gratuita – ambas as partes

Concedo a parte autora os benefícios da Justiça Gratuita, uma vez que o pleito foi formulado consoante prevê a Súmula nº 463, inciso I, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e os documentos acostados aos autos comprovam que o trabalhador recebe salário igual ou inferior até 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, conforme §3º do art. 790 do CLT.

Quanto ao pleito da reclamada, por se tratar de pessoa jurídica, faz-se necessária uma análise mais pormenorizada.

Entendo que a concessão da assistência judiciária, em tese, é admissível a todos aqueles que comprovarem insuficiência de recursos, não importando tratar-se de pessoa física ou jurídica, pois a lei não distingue entre os

necessitados, como se observa da Carta Magna, que consagra o princípio do amplo acesso à Justiça no inciso LXXIV do seu artigo 5º.

A doutrina mais moderna se direciona no sentido da possibilidade de concessão excepcional dos benefícios da justiça gratuita ao empregador, com fulcro no disposto no art. 5.º, LXXIV da Constituição da República, por entender que não há proibição no art. 14 da Lei n. 5.584/70.

Entretanto, no caso em exame, não se vislumbra nos autos comprovação da alegada situação de hipossuficiência econômica da empregadora, que viabilize a concessão dos auspícios da justiça gratuita.

A mera declaração de que passa por dificuldades econômicas e a condição de microempresa, por si só, não afastam a exigência legal de que a parte empregadora proceda ao recolhimento do depósito recursal e dos encargos processuais, porquanto não lhe aproveita a presunção de pobreza aplicável àqueles que se situam no polo inverso da relação trabalhista.

Desse modo, indefiro o pedido de Justiça Gratuita feito pela parte demandada.

Honorários Advocatícios

A parte reclamante ainda requereu o pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais.

A reforma trabalhista introduziu o artigo 791-A na CLT permitindo a concessão de honorários de sucumbência.

Assim, nos termos do artigo supracitado, defiro o pedido da reclamante, para condenar a reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais em favor do advogado da autora, no importe de 10% sobre o valor da condenação devidamente atualizado, observados os critérios estipulados no § 2º do artigo 791-A da CLT.

Pois bem, nos termos do art. 791-A da CLT, regra instituída pela Lei n. 13.467/2017, são devidos honorários advocatícios de sucumbência em todas as ações trabalhistas, devidos pela parte vencida em favor do advogado da parte vencedora.

Com efeito, o § 3º do art. 791-A da CLT pretendeu instituir a sucumbência recíproca, dispondo que “na hipótese de sucumbência recíproca, o juízo arbitraré os honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários”.

Entretanto, considerando que a autora é beneficiário da justiça gratuita e o recente julgamento da ADI nº 5.766 pelo Excelso Supremo Tribunal Federal que declarou a inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º, da CLT, indefiro o pedido da reclamada de condenação da autora em honorários advocatícios sucumbenciais.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, rejeito a preliminar de ilegitimidade passiva suscitada pela segunda demandada; e, no mérito, julgo PROCEDENTES, em parte, os pedidos formulados por ANA PAULA SILVA EMERENCIANO DOS SANTOS para condenar as reclamadas INSTITUTO DE FORMAÇÃO BRASILEIRA DE CURSOS EIRELI E GAMA RECRUTAMENTO, de forma solidária, ao adimplemento dos seguintes títulos, cujo pagamento/cumprimento deverá ser feito no prazo de 48 horas após o trânsito em julgado:

1. 13º salário proporcional (05/12);
2. Férias proporcionais mais 1/3 (05/12);
3. FGTS de todo o contrato de trabalho reconhecido (de 09.02.2022 a 25.07.2022), inclusive sobre o 13º salário, a ser recolhido;
4. Diferenças salariais durante todo o período contratual, nos termos da fundamentação;
5. Indenização por danos morais, no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais);
6. Honorários sucumbenciais em favor do advogado da obreira, no importe de 10% sobre o valor da condenação, devidamente atualizado;
7. Anotação da CTPS da reclamante, onde deve constar a função de atendente, durante o período de 09.02.2022 a 25.07.2022, bem como a remuneração mensal de R\$ 826,50, sob pena de multa diária, consoante fundamentação.

Cálculos elaborados com base no salário de R\$ 826,50, conforme planilha que segue.

Devem ser aplicados na correção do crédito trabalhista, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC com as demais cominações legais (art. 406 do Código Civil).

O imposto de renda incidirá sobre as parcelas passíveis de tributação, observado o regime de competência e sua dedução deverá ocorrer no momento em que o crédito se tornar disponível.

Contribuições Previdenciárias nos termos do artigo 30, I, c/c com artigo 95 da Lei 8.212/91, observando-se as parcelas de natureza salarial deferidas na presente sentença, consoante planilha em anexo.

A reclamante é beneficiária da Justiça Gratuita.

Custas processuais, pelas reclamadas, no valor indicado na planilha que segue.

Providencie a Secretaria da Vara do Trabalho a expedição de ofício ao MPT, independente do trânsito em julgado desta decisão, nos termos da fundamentação.

Intimem-se as partes via DEJT.


(Assinatura eletrônica Lei. Nº 11.419/2006)

JOAO PESSOA/PB, 16 de dezembro de 2022.

FRANCISCA POLIANA ARISTOTELES ROCHA
DE SA

Juiz do Trabalho Substituto



| | |
|---|---|
|  | INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA |
| | Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850 |
| | Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, Joao Pessoa (PB) |
| | CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200 |

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

MATEUS DOUGLAS DA SILVA DE ALBUQUERQUE - BASTIDORES DA PRESSÃO ASSÉDIO MORAL - TCC CSBA 24.1

| | |
|-----------------------------|--|
| Assunto: | MATEUS DOUGLAS DA SILVA DE ALBUQUERQUE - BASTIDORES DA PRESSÃO ASSÉDIO MORAL - TCC CSBA 24.1 |
| Assinado por: | Douglas Albuquerque |
| Tipo do Documento: | Anexo |
| Situação: | Finalizado |
| Nível de Acesso: | Ostensivo (Público) |
| Tipo do Conferência: | Cópia Simples |

Documento assinado eletronicamente por:

- Mateus Douglas da Silva de Albuquerque, ALUNO (20201460030) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 02/10/2024 09:06:34.

Este documento foi armazenado no SUAP em 02/10/2024. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1265092
Código de Autenticação: 28e1ed667f

