



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE SECRETARIADO EXECUTIVO**

LUELE ALVES DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NA PERCEPÇÃO DOS ESTAGIÁRIOS DE
SECRETARIADO EXECUTIVO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SERGIPE**

São Cristóvão
2025

LUELE ALVES DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NA PERCEPÇÃO DOS ESTAGIÁRIOS DE
SECRETARIADO EXECUTIVO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SERGIPE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Sergipe, como requisito parcial para a obtenção do título de **Bacharel em Secretariado Executivo**.

Orientadora: Profa. Dra. Rosimeri Ferraz Sabino

São Cristóvão
2025

LUELE ALVES DOS SANTOS

**ASSÉDIO MORAL NA PERCEPÇÃO DOS ESTAGIÁRIOS DE
SECRETARIADO EXECUTIVO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SERGIPE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Secretariado
Executivo da Universidade Federal de Sergipe, como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Secretariado Executivo.

São Cristóvão, 06 de agosto de 2025.

Banca examinadora

Profa. Dra. Rosimeri Ferraz Sabino - Orientadora
Universidade Federal de Sergipe

Prof. Dr. Thadeu Vinícius Souza Teles
Universidade Federal de Sergipe

Prof. Dr. Arnaldo de Aguiar Machado Junior
Universidade Federal de Sergipe

A Deus, por me permitir sonhar.

Ao meu avô Francisco (*in memoriam*), por ter me ensinado
a lutar pelos meus sonhos.

Aos meus professores, por me ajudarem a transformar os
sonhos em realidade.

AGRADECIMENTOS

A Deus, aquele que me deu a oportunidade, as forças e o sustento para chegar até aqui, agradeço-o por tanto. Meu Senhor e meu Deus, tudo que eu sou e conquistei, foi graças a ti.

Ao meu avô e pai, Francisco, homem humilde, honesto, trabalhador - formado pela faculdade da vida rural - quem me amou, me deu colo e foi (é) meu exemplo em vencer na vida.

À minha mãe, Mariluce, mulher guerreira, de caráter, corajosa, independente, inteligente, e que não pôde conquistar seus sonhos, mas nunca deixou de apoiar os meus. Agradeço, mãe, por tudo que me ensinou, que fez/faz por mim. A minha vitória é sua.

Ao meu pai, Nivaldo, pelos sacrifícios que fez para me ver sair e voltar para casa bem, por todo apoio. Se hoje te dou orgulho, pai, foi porque, de casa, nunca me faltou educação.

Ao meu irmão, Lucas, que me orgulha e faz de tudo para me ajudar. Agradeço-te, meu irmão, você lutou primeiro, retirou pedras do nosso caminho, inspirou-me e facilitou a minha vida.

Aos que sempre torceram por mim: minha avó Antônia; meus tios Sileide, Luciene, Nara e Pedro; meus primos Danilo e Maria José; minhas madrinhas Leda, Edilma, Neide e Nilda.

Àquelas que são minhas parceiras de vida: Leiziane e Franciely. Amigas, vocês venceram junto comigo, quando não deixaram de acreditar em mim, quando fizeram eu acreditar em mim mesma. Para sempre, seremos nós.

À Marília, amiga que admiro, que sempre esteve ao meu lado e não poderia faltar, de maneira nenhuma, nestes singelos agradecimentos.

Ao meu querido Anderson, aquele que chegou para deixar o meu fardo mais leve e a minha vida mais feliz.

Ao motorista Catita, homem de coração bom e generoso, que fez tantos esforços para que eu chegasse em casa e na universidade protegida. Gratidão por tudo, meu amigo.

À profa. Dra. Rosimeri, minha orientadora, que é meu exemplo profissional. Professora, seus ensinamentos e profissionalismo foram o impulso para eu tentar ser cada vez melhor.

Aos meus professores Abimael Magno, Augusto César, Diego Fiel, Fernanda Leal, Flávia Lopes, Igor Gadioli, Manuela Ramos, Nadege Ramalho, Rodrigo Machado, Silvia Regina, Sueli Maria, Thadeu Vinícius e todos aqueles que durante meu trajeto estudantil dedicaram uma parte de suas vidas para contribuir com o meu sucesso. Em cada degrau da minha história, tinha um mestre ao meu lado, ensinando-me e dando exemplo. Aos senhores, serei eternamente grata.

“Não é o melhor do mundo.
É o teu melhor na condição que você tem
enquanto não tem condições melhores para fazer melhor ainda.
[...] você está fazendo o teu possível ou o teu melhor?”.
Cortella (2016).

SANTOS, Luele Alves dos. **Assédio moral na percepção dos estagiários de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Sergipe**. Orientadora: Rosimeri Ferraz Sabino. 2025, 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Secretariado Executivo) – Departamento de Secretariado Executivo, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2025.

RESUMO

O assédio moral nas organizações tem se destacado como uma ameaça à classe trabalhadora, causando impactos físicos, profissionais e psicológicos, que afetam a saúde dos empregados e a qualidade do trabalho. No campo do Secretariado, as pesquisas apontam que os secretários estão mais expostos a condutas abusivas. Posto isso, este trabalho teve como objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho secretarial, a partir da atuação de estagiários do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Sergipe. Trata-se de um estudo exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa e quantitativa. Os dados foram coletados por meio de questionário, obtendo-se 27 respondentes. Os resultados demonstram que os estagiários vivenciam situações de assédio moral nas empresas, principalmente, pela sobrecarga com demandas desnecessárias. Como consequência, sofrem, sobretudo, com ansiedade ou estresse excessivo. Constatou-se, ainda, que a maior parte das organizações se mostra omissa, pois não apresenta políticas ou procedimentos para prevenir ou combater o assédio moral.

Palavras-chave: Ambiente organizacional. Assédio moral. Secretariado Executivo. Violência no trabalho.

SANTOS, Luele Alves dos. **Moral harassment as perceived by trainees at the Executive Secretariat of the Federal University of Sergipe**. Orientadora: Rosimeri Ferraz Sabino, 2025, 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Secretariado Executivo) – Departamento de Secretariado Executivo, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2025.

ABSTRACT

Moral harassment in organizations has emerged as a threat to the working class, causing physical, professional, and psychological impacts that affect employees' health and the quality of their work. In the field of secretarial work, research shows that secretaries are more exposed to abusive behavior. In this context, this study aimed to analyze moral harassment in the secretarial workplace, based on the performance of interns from the Executive Secretariat course at the Federal University of Sergipe. This is an exploratory and descriptive study, with a qualitative and quantitative approach. Data were collected through a questionnaire, with 27 respondents. The results show that interns experience moral harassment in companies, mainly due to being overloaded with unnecessary demands. As a consequence, they suffer mainly from anxiety or excessive stress. It was also found that most organizations are negligent, as they do not have policies or procedures in place to prevent or combat moral harassment.

Keywords: Executive Secretariat. Moral harassment. Organizational environment. Workplace violence.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	Raça	28
Gráfico 2	Semestre atual	28
Gráfico 3	Tempo de estágio.....	29
Gráfico 4	Renda familiar	30
Gráfico 5	Impactos decorrentes do ambiente de trabalho	31
Gráfico 6	Condutas abusivas no ambiente de trabalho	32
Gráfico 7	Desistência do estágio em caso de abusos frequentes	33
Gráfico 8	Reação ao assédio moral.....	34
Gráfico 9	O estágio em Secretariado como contribuinte para lidar com o assédio moral	36
Gráfico 10	Documento que aborda o assédio moral na empresa	37
Gráfico 11	Informações a respeito da existência do documento	37
Gráfico 12	Oferta de treinamentos ou palestras sobre o assédio moral	38
Gráfico 13	Canais de denúncias nas empresas	39
Gráfico 14	Profissionais capacitados para lidar com o assédio moral	40
Gráfico 15	Tipo de empresa	41
Gráfico 16	Relação dos estagiários com as lideranças	42
Gráfico 17	A influência de estereótipos e preconceitos no Secretariado	43
Gráfico 18	Competitividade entre funcionários na empresa	44
Gráfico 19	Medidas para promover um ambiente de trabalho saudável e inclusivo	45

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1	ASSÉDIO MORAL	17
2.2	ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	18
2.3	ASSÉDIO MORAL NO SECRETARIADO EXECUTIVO	22
3	METODOLOGIA	25
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	27
4.1	BLOCO I - PERFIL DO RESPONDENTE	27
4.2	BLOCO II - ASSÉDIO MORAL NO SECRETARIADO	30
4.3	BLOCO III - POLÍTICAS DA EMPRESA	36
4.4	BLOCO IV - CULTURA ORGANIZACIONAL	41
5	CONCLUSÃO	47
	REFERÊNCIAS	50
	APÊNDICE A – Questionário	56

1 INTRODUÇÃO

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar o assédio moral no ambiente de trabalho secretarial, a partir da atuação de estagiários do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Sergipe (UFS). Buscou-se responder qual a percepção desse público sobre o assédio moral, tendo como etapas do estudo: a) verificar, na literatura pertinente, os impactos psicológicos, emocionais e profissionais do assédio moral na saúde mental e no bem-estar no ambiente de trabalho; b) identificar a existência de políticas e procedimentos nas empresas dos estagiários que contribuam para a prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho; e c) analisar possíveis fatores organizacionais, culturais ou estruturais que levem à ocorrência ou perpetuação do assédio moral no contexto do Secretariado.

O ambiente de trabalho, nas últimas décadas, tem sido retratado no meio científico e jurídico como um local competitivo, agressivo e humilhante para os trabalhadores. Esse é um cenário que se distancia dos direitos conquistados pela classe trabalhadora em meio às diversas lutas, de muitas gerações. Uma das formas mais comuns de agressão nas organizações é o assédio moral. Definido como uma conduta perversa, esse assédio caracteriza-se por atos abusivos que visam afetar a dignidade e a integridade física e mental do trabalhador, além de comprometer o ambiente laboral (Hirigoyen, 2024). Devido aos graves danos que pode causar, o assédio moral tem se tornado uma preocupação global.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata o assédio no trabalho como uma violação aos direitos humanos. A OIT destaca que a violência e o assédio no ambiente laboral têm sérias implicações, afetando a saúde física, psicológica e sexual das pessoas, bem como sua dignidade e relações familiares e sociais. Isso prejudica a qualidade dos serviços públicos e privados e pode dificultar o acesso das pessoas, principalmente das mulheres, ao mercado de trabalho. Além disso, esse assédio compromete a sustentabilidade das empresas, afetando negativamente a organização do trabalho, as relações laborais, o engajamento dos trabalhadores, a reputação das empresas e a produtividade (Organização Internacional do Trabalho, 2019).

Apesar de o debate sobre o tema ser recente, essa violência é tão antiga quanto o próprio trabalho. Heloani (2016) menciona que a humilhação para com o trabalhador se apresenta, no Brasil, desde os tempos coloniais em que os colonizadores se julgavam superiores, e se aproveitavam de suas supostas superioridades militar, cultural e econômica para exercer poder sobre as populações indígenas e africanas. Nesse sentido, na Sociedade Pós-Industrial, a

violência abusiva contra trabalhadores apenas recebeu uma denominação: assédio moral (Bruginski, 2013).

Dessa forma, é válido ressaltar que os efeitos da globalização intensificaram a ocorrência do assédio moral na sociedade contemporânea. O mercado passou a exigir maior competitividade e produtividade com menores gastos, resultando em terceirização, precarização das condições de trabalho, baixos salários e jornadas prolongadas, incluindo constante contato fora do expediente. Igualmente, a perda de autonomia e a sobrecarga de tarefas têm contribuído para o desgaste físico e mental dos trabalhadores (Barreto; Heloani, 2015). As mudanças causadas pelo advento da tecnologia também perpetuaram o assédio moral. Camargo, Almeida e Goulart Junior (2018) mencionam que essas condições resultaram na valorização de um profissional multitarefas, ou seja, que “faz tudo”.

Esses acontecimentos, além de aumentar e agravar os casos de assédio moral no trabalho, transformaram o perfil do profissional de Secretariado Executivo. Para atender às exigências do mercado, os secretários tiveram suas funções ampliadas, que agora também demandam competências emocionais e de gestão. Com maior responsabilidade nas organizações, esses profissionais estão mais vulneráveis ao assédio moral. Segundo Santiago e Santos (2011), isso ocorre pelo fato de esses profissionais manterem ligação com toda a empresa. Para Pompeu e Rocha (2018), os estereótipos e preconceitos relacionados à profissão potencializam a violência moral no campo secretarial, especialmente com as secretárias.

Observa-se, portanto, que as mudanças no mundo do trabalho, decorrentes da globalização e avanços tecnológicos, na medida em que trouxeram agilidade na forma de produção também elevaram as exigências para os trabalhadores. Embora o século XXI seja visto como uma era de grande evolução para os negócios, ainda persistem aspectos de exploração e abusos nas relações trabalhistas. Segundo Moura *et al.* (2022):

As organizações, de maneira geral, visam à competitividade e, principalmente, o lucro na guerra do mercado, mas se esquecem de problemas futuros. Diante disso, ocorre o equívoco, pois muitos desses resultados são conseguidos por meio do assédio moral no ambiente de trabalho, pelo simples motivo de as empresas não se importarem com os meios que seus gestores utilizam, muito menos com a saúde e bem-estar de seus funcionários, interessando-se somente pelas metas a serem alcançadas (Moura *et al.*, 2022, p. 39).

Nesse contexto, humilhações, perseguições e pressões psicológicas têm se tornado comuns no ambiente laboral. Segundo Heloani (2016), isso faz parte do sistema macroeconômico, em que trabalhadores perdem direitos e podem ser abusados pelo superior

hierárquico em virtude de uma “hiper competitividade”. Além de ser considerado um abuso grave, o assédio moral pode ser praticado em diferentes níveis organizacionais.

Independentemente de ser vertical (entre o superior hierárquico e funcionários) ou horizontal (entre funcionários) o assédio moral fere princípios constitucionais, tendo em vista que a Constituição Cidadã (1988) em seu artigo 1º, inciso III, menciona que o indivíduo tem como direito fundamental a dignidade da pessoa humana e no 5º, inciso III, que nenhum cidadão pode sofrer torturas e/ou receber tratamento desumano (Brasil, 1988). Assim sendo, faz-se necessário compreender os seus conceitos e de que forma prejudica a qualidade de vida do trabalhador.

O assédio moral é caracterizado pela autora referência mundial no assunto, Hirigoyen (2024), como qualquer conduta abusiva que visa afetar a personalidade e dignidade do trabalhador, ainda “[...] pôr em perigo seu emprego [degradando] o ambiente de trabalho” (Hirigoyen, 2024, p. 65). Por isso, o assédio moral causa desgastes na vida da vítima, tendo em vista que o alvo do agressor é humilhar, perseguir e desestabilizar, ferindo o seu “eu”, para que ela chegue à conclusão de que é inútil.

O trabalho de Andrade e Assis (2018) identificou que o assédio moral causa danos na vida pessoal, profissional e familiar dos trabalhadores. Segundo aqueles autores, o assédio moral não pode ser visto, somente, como uma relação entre agressor e vítima, mas, como uma agressão que tem raízes históricas, culturais e sociais. Nesse sentido, vale destacar o trabalho de Bruginski (2013), onde há uma comparação do assédio moral com a exploração sofrida pelos escravos:

Basta pensar nos escravos, indivíduos menosprezados ao extremo, cujo labor era ainda mais exigido do que atualmente. O chicote não atingia só o corpo, frágil e esguio, mas também a alma daquelas pessoas. Direito à dignidade? Direito à vida? Direito a viver com dignidade? Que nada! Só mesmo direito de ficar calado, sem nem gemer, como que aceitando passivamente a constante humilhação sofrida (Bruginski, 2013, p. 30).

Entende-se, assim, que esse assédio é uma violência que acontece no trabalho, mas as suas implicações vão além das estruturas organizacionais. Diversos estudos têm mostrado que as consequências do assédio moral afetam a dignidade, integridade, saúde física e, principalmente, psicológica da classe trabalhadora. Uma pesquisa feita pelo Tribunal Regional da 15ª Região (2021) com magistrados, estagiários, terceirizados e servidores do órgão exibiu dados alarmantes a respeito do assédio moral no trabalho. No caso dos servidores, 76,5% afirmaram que são frequentemente expostos a situações humilhantes, que diminuem o

desempenho profissional e atrapalha a carreira. Já para 54,1%, em seu trabalho há condutas abusivas à sua individualidade, à saúde mental e emocional. Além do mais, esses abusos fazem 73% dos servidores se sentirem constrangidos e humilhados (Tribunal Regional da 15ª Região, 2021).

É válido ressaltar que apesar de o dano maior ser na vida do assediado, os efeitos do assédio moral também são visíveis nas empresas: o funcionário começa a ser menos produtivo, mais vulnerável a sofrer acidentes e a cometer diversos erros ao executar as tarefas, além de reduzir a criatividade (Senado Federal, 2017). E os efeitos disso não se restringem ao ambiente laboral, pois a imagem da instituição é afetada (Paula; Motta; Nascimento, 2021). Isso se intensifica com o aumento das denúncias de assédio moral. De acordo com dados da plataforma do Governo Federal, Fala.Br, dos 160 denunciante no ano de 2022, 65,6% disseram ter sofrido assédio moral descendente, caracterizado por aquele que o chefe assedia o colaborador, e 20% foram vítimas de assédio moral horizontal, entre colegas de mesmo nível hierárquico (Controladoria Geral da União, 2023a). Essa violência não se apresenta apenas nas pesquisas, mas, no aumento dos gastos públicos decorrentes do mal-estar produzido nos locais de trabalho. Conforme Martiningo Filho e Siqueira (2008):

O estresse e a violência causados pelo fenômeno levam, por exemplo, ao aumento da pressão sobre os serviços sociais e sobre a previdência social, particularmente naqueles casos em que as vítimas se tornam não empregáveis e têm de se aposentar por doença. Nessas situações, as consequências do assédio moral dizem respeito a custos médicos, benefícios e custos da previdência social que, dependendo do sistema de saúde adotado pelo país, podem ser substanciais em virtude da necessidade de longos tratamentos médicos e até de hospitalizações (Martiningo Filho; Siqueira, 2008, p. 17).

Evidencia-se, portanto, que o assédio moral é um problema social. Por isso, a ciência é um caminho para se compreender a temática, apresentar meios de prevenção e informar a sociedade que os efeitos dessa violência atingem também aqueles que não são assediados. Dessa forma, a presente pesquisa analisa o assédio moral na profissão de Secretariado Executivo, pois se trata de um campo “[...] suscetível a sofrer assédio moral pelas pressões da alta competitividade, demandas, encargos requeridos pelo gerenciamento e por seu posicionamento estratégico” (Silva; Franklin, 2019, p. 6). Além do mais, sendo um cargo essencial nas empresas, caso este profissional seja acometido pelo assédio moral haverá impacto na rotina organizacional.

Pesquisas já indicam a ocorrência dessa violência na profissão de Secretariado Executivo. De acordo com o estudo de Castro e Rocha (2020), 54% dos profissionais de Secretariado

analisados foram assediados, sendo que 51% não se posicionaram por medo de serem demitidos ou do assediador. Além disso, 69.2% das secretárias-executivas entrevistadas por Silva e Franklin (2019) declararam ter sido assediadas moralmente, no entanto 38.9% não tinham conhecimento sobre o conceito de assédio moral. Já no trabalho de Pereira e Maciel (2018) foi identificado que os profissionais da área secretarial, quando vítimas de assédio moral, sofrem com insônia, crises de choro e distúrbios alimentares. Desse modo, este estudo se justifica pela necessidade de intensificação de pesquisas sobre assédio moral no trabalho, principalmente, no campo de Secretariado Executivo. Essa profissão está sujeita ao assédio devido ao nível de exigência e responsabilidade dos secretários nas organizações. Esses profissionais gerenciam, assessoram e mantêm ligação com toda a empresa, possibilitando o assédio pelo superior hierárquico ou colegas (Santiago; Santos, 2011).

Cabe considerar, ainda, que estar preparado para lidar com essa temática é um diferencial para o profissional de Secretariado, tendo em vista que tem influência nas organizações por se comunicar com diversos setores. Para as empresas, ter um secretário que saiba identificar e combater casos de assédio moral é de grande valia, em razão dos prejuízos que podem causar à imagem da organização, além de perdas financeiras decorrentes do adoecimento do trabalhador e indenizações judiciais.

Além disso, esta pesquisa é relevante para o curso de Secretariado Executivo da UFS. Ao trazer as percepções dos estagiários, os professores e a coordenação poderão refletir sobre a necessidade de discutir o assédio moral na profissão. Assim, será possível identificar formas de garantir que os discentes adquiram conhecimento acadêmico sobre este tema, raramente abordado no ambiente universitário, principalmente entre os estudantes de Secretariado Executivo.

A investigação também é importante para a sociedade, tendo em vista que o assédio moral é um problema de saúde pública, em virtude do agravamento às condições físicas e psicológicas do trabalhador. Cabe considerar, ainda, que esse assédio contraria direitos fundamentais dos cidadãos, promulgados na Constituição Federal (1988) e Consolidação das Leis Trabalhistas (1943). Ademais, os governantes precisam estar informados com dados dos abusos praticados nas instituições para propor medidas preventivas e de punição, dado o interesse mundial das organizações do trabalho e da justiça em relação ao assédio moral no âmbito organizacional. Assim, a sociedade poderá contar com ambientes de trabalho que prezam por princípios éticos, com respeito aos direitos humanos e que fomentam o bem-estar da classe trabalhadora, historicamente violentada.

Após esta introdução, é apresentado o referencial que embasou a investigação, prosseguindo para a metodologia, na Seção 3, onde se descrevem os procedimentos e instrumento adotados. Na quarta seção, são expostos os resultados da pesquisa, com as respectivas análises. Por fim, na quinta seção, são apresentadas as conclusões do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção apresenta-se a fundamentação teórica, cabendo destacar os principais autores abordados. Sobre o assédio moral adotou-se a obra de Hirigoyen (2024), uma vez que foi ela a precursora dos estudos sobre assédio moral no mundo. Já Barreto e Heloani (2015), bem como Heloani (2016), são referências importantes sobre esse no tema no Brasil. Os trabalhos de Nunes e Tolfo (2013, 2015) e Nunes, Tolfo e Espinosa (2022) foram utilizados por serem referência em assédio moral, com alto índice de citações em pesquisas sobre o assunto. O trabalho de Bruginski (2013) é relevante para a compreensão do assédio moral no ambiente de trabalho, enquanto o estudo de Santiago e Santos (2011) é um dos primeiros a abordar o assédio moral no campo do Secretariado Executivo.

2.1 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral passou a ser alvo de pesquisas a partir da década de 1980, quando o psicólogo Leymann investigou esse tema em organizações suecas. A intenção de Leymann era informar a sociedade sobre os riscos do “terror psicológico no trabalho”, como definiu. Apesar de, à época, já ser uma violência que merecia atenção, o debate mundial sobre o assédio moral só aconteceu após o lançamento do livro “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano” (1998), da autora Hirigoyen, considerada referência mundial nesse assunto. No Brasil, essa temática ganhou destaque com os trabalhos de Barreto (2000) e, nos anos seguintes, Freitas e Heloani também se consolidaram como autores reconhecidos no país (Heloani, 2016; Nunes; Tolfo; Espinosa, 2022).

Diante disso, é necessário entender como os pesquisadores conceituam o assédio moral. Para Hirigoyen (2024), é todo e qualquer ato abusivo, como comportamentos, palavras, gestos e escritos que podem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de um trabalhador, afetando de forma negativa todo o ambiente laboral (Hirigoyen, 2024). Já para Heloani (2016), o assédio moral é intencional e tem por objetivo desqualificar a vítima ao ponto de ela perder as forças e se tornar refém do poder daquele que a assedia. Nunes e Dantas (2019) destacam que, para considerar o assédio moral, o abuso deve ser frequente e duradouro. Ou seja, são humilhações intensas e repetidas frequentemente, que machucam o subordinado e atormentam o seu psicológico (Barreto; Heloani, 2015).

Assim, pode-se entender por que Hirigoyen (2024) caracteriza o assédio moral como uma violência perversa, pois é uma prática destrutiva, e que se configura como uma ameaça não só ao indivíduo, como também à sociedade. Aquela autora ainda define o assediador como um ser narcisista e perverso que, por ter poder, vê-se no direito de ser o “dono da verdade”.

Dessa forma, o assédio moral é uma questão de poder. Andrade e Assis (2018) relataram que é imprescindível analisar as relações de poder para compreender o assédio moral. Segundo aqueles autores, é necessário partir da experiência para identificar como os indivíduos lidam com hierarquias e *status* no local de trabalho (Andrade; Assis, 2018). Nesse sentido, mesmo que os estudos sobre assédio moral tenham se intensificado nos últimos anos, essa violência sempre existiu (Paula; Motta; Nascimento, 2021). De acordo com Heloani (2016):

No Brasil colônia, índios e negros foram sistematicamente assediados, ou melhor, humilhados por colonizadores que, de certa forma, julgavam-se superiores e aproveitavam-se dessas supostas superioridades militar, cultural e econômica para impingir-lhes sua visão de mundo, sua religião e seus costumes (Heloani, 2016, p. 30).

Não só no Brasil foram vistas formas de superioridade étnica em relação ao outro, objetivando sua humilhação e eliminação das relações sociais/trabalhistas. Barreto e Heloani (2015) mencionam o contexto da Segunda Guerra Mundial no continente europeu, tratando sobre Hitler e o nazismo. Hitler perseguia e destilava ódio em todos que eram considerados imperfeitos à sua visão. Isto é consequência de uma intolerância que “[...] valoriza as diferenças biológicas entre os seres humanos e afirma a superioridade de alguns sobre outros” (Barreto; Heloani, 2015, p. 545). Outros estudos, como os de Bruginski (2013) e Heloani (2016), apontam que violências abusivas que ferem os direitos humanos, como o assédio moral, não ficaram apenas na história, pois fazem parte de ambientes organizacionais na sociedade contemporânea.

2.2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Com a chegada da Era digital, também chamada de 4ª Revolução Industrial, os contextos de trabalho passaram por grandes transformações, afetando as relações trabalhistas e ampliando as exigências dos trabalhadores. Essas mudanças são influenciadas pela conjuntura política, econômica e social, e impactam tanto o setor privado quanto o público. Em consequência, os ambientes de trabalho podem se tornar mais hostis e altamente exigentes, promovendo práticas

de gestão agressivas, que comprometem a saúde dos trabalhadores e favorecem a ocorrência do assédio moral nas empresas (Camargo; Almeida; Goulart Júnior, 2018).

Nunes e Tolfo (2015) compartilham do mesmo pensamento, pois, em um dos seus estudos, argumentaram que as mudanças na sociedade capitalista vieram acompanhadas de terceirizações e aumento nas taxas de desemprego que formaram, então, um cenário determinante para agravar e aumentar os casos de assédio moral no trabalho. Como resultado, os trabalhadores têm seus direitos violados, conforme dito por Barreto e Heloani (2015):

O mais importante é ultrapassar a meta e dar produtividade, não importa como, ou melhor: não se tolera os improdutivos, independentemente das causas. Não se tolera os críticos das jornadas extenuantes. Não se admite que adoçam. Os dirigentes sindicais e até os filiados são recusados ou mesmo negados como categoria. São novos tempos que impõem mudanças de comportamento, mentalidade e cultura. Entretanto, uma hierarquia rígida, mesmo que travestida de autonomia, subsiste (Barreto; Heloani, 2015, p. 546).

Dessa forma, nas organizações, o assédio moral pode ser associado à perversidade e a um sentimento invejoso pelo poder. Para Paula, Motta e Nascimento (2021), esse assédio é uma atrocidade cuja finalidade é impedir que o indivíduo consiga utilizar-se de sua capacidade mental. Isso se confirma com o que foi dito por Hirigoyen (2024, p. 76): “Em um primeiro momento, busca-se retirar dele [empregado] todo e qualquer senso crítico, até que ele não saiba mais quem está errado e quem tem razão”. Além disso, essa violência se torna mais complexa, pois, em muitos locais de trabalho, faz parte da cultura empresarial, para que metas sejam atingidas a todo custo, abusando, assim, do trabalhador (Nunes; Tolfo, 2013).

Esses atos abusivos, apesar de fazerem parte da maioria das organizações, quando são praticados de forma isolada, não são considerados assédio moral no trabalho (Oleto; Palhares; Paiva, 2019). Segundo Silva (2023), quando há metas razoáveis e contratos acordados de forma clara e respeitosa para com o trabalhador não constituem assédio moral. Já para Gomes e Silva Neto (2019), conflitos, opiniões de cunho pessoal ou agressões que não são constantes, não podem ser definidos como casos dessa violência abusiva.

Hirigoyen (2024) apresentou como acontece o processo de assédio moral nas relações trabalhistas. Para ela, tal processo inicia-se com a recusa da comunicação direta, isto é, quando o assediador evita falar com a vítima, para que ela se sinta mal, culpada e impossibilitada de reagir às agressões. Também, há a desqualificação, que se dá de forma indireta por gestos,

comportamentos, que colocam em dúvida o potencial da pessoa menosprezada; em seguida, o agressor humilha, ridiculariza e cria mal-entendidos para retirar da situação alguma vantagem.

Ainda faz parte desse processo, o isolamento, que ocorre quando uma pessoa decide danificar o psicológico de outra, excluindo-a, como se não existisse e, assim, tornando difícil sua defesa (Hirigoyen, 2024). Depois, a autora cita a vexação, aqui o trabalhador começa a receber tarefas indignas de serem feitas, além de objetivos impossíveis e perigosos, sujeitando o indivíduo a sofrer algum acidente físico.

Induzir ao erro também faz parte das situações de assédio moral, e acontece quando quem agride culpa o agredido por um erro que ele não cometeu, uma forma pejorativa de expor a vítima, para que ela tenha vergonha de si. Por fim, o assédio moral no trabalho pode levar ao assédio sexual, que, de acordo com Hirigoyen (2024, p. 80), representa um “[...] passo a mais na perseguição moral”, e ocorre, principalmente, com mulheres, por serem vistas como “[...]~disponíveis” para os homens agressores, que, na maior parte dos casos, são os chefes (Hirigoyen, 2024).

O assédio moral praticado pelo chefe ou por qualquer pessoa que tenha uma relação de superioridade para com o assediado, é denominado assédio moral vertical descendente. Ao contrário, quando o superior é a vítima, denomina-se ascendente. Há, ainda, assédio moral horizontal, que ocorre entre funcionários de mesmo nível organizacional. Além desses, existe o assédio moral misto, ou seja, quando um indivíduo é assediado por um superior e um colega de trabalho ao mesmo tempo (Controladoria Geral da União, 2023b). Nunes, Tolfo e Espinosa (2022) destacam que o assédio moral descendente é o mais praticado, pois o colaborador é o mais dependente, seja da organização ou daqueles que estão em maior posição hierárquica.

Independentemente do tipo de assédio moral praticado, o ambiente de trabalho se torna um cenário para os riscos psicossociais, que surgem de aspectos como tarefas, metas exageradas, atividades sem sentido e hierarquias rígidas. Essa combinação de elementos pode afetar a saúde, bem-estar e desempenho dos trabalhadores, impactando tanto suas vidas profissionais quanto pessoais, segundo Barreto e Heloani (2015). Desse modo, o objetivo é que a pessoa saia do seu emprego, porém as táticas utilizadas resultam em consequências mais sérias do que a simples perda do trabalho (Escola de Governo e Desenvolvimento do Servidor - EGDS, 2023).

Nesse sentido, o assédio moral pode desencadear em um meio de trabalho tóxico e estressante. De acordo com Ribeiro, Carvalho e Jodar (2023), os empregados sujeitos a essa

forma de abuso tendem a experimentar tensão constante, ansiedade e medo, com o estresse crônico sendo um dos fatores principais para desenvolver a síndrome do esgotamento profissional, também conhecido como Burnout. Segundo Heloani (2016), quando a vítima finalmente tem consciência da violência, o dano emocional já é muito elevado, levando-a a uma depressão profunda. Nesse estado, a vítima perde a força de vontade para continuar o trabalho ou reagir de forma eficaz contra o assédio (Heloani, 2016).

Assim, o desencadeamento da depressão está relacionado ao “[...] esgotamento, a um excesso de estresse. As vítimas sentem-se vazias, cansadas, sem energia [...] não conseguem mais pensar ou concentrar-se, mesmo nas atividades mais banais. Podem, então, sobrevir ideias de suicídio” (Hirigoyen, 2024, p. 178). Dessa forma, de acordo com Camargo, Almeida e Goulart Júnior (2018), os sentimentos de impotência podem enfraquecer os trabalhadores, dificultando a capacidade de expressar ou discutir suas experiências, levando-os, aos poucos, ao isolamento social. Ainda para aqueles autores, as consequências desse cenário ultrapassam o ambiente profissional, afetando negativamente outras áreas da vida do indivíduo, principalmente a familiar.

Observa-se, assim, que são vários os prejuízos ao trabalhador. Na parte física, o assediado pode sofrer: problemas digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, alterações no sono (pesadelos, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho. No aspecto social, podem surgir dificuldades em fazer novas amizades, de se relacionar com amigos, parentes e colegas de trabalho, além de destruição das relações familiares e profissionais. Soma-se a isso a possibilidade de diminuição da concentração e da produtividade, erros na execução das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho, entre outros (Senado Federal, 2017).

O assédio moral pode ocasionar, também, uma série de consequências negativas para as empresas (Paula; Motta; Nascimento, 2021). Os empregados, sendo os maiores prejudicados, sofrem com a desmotivação, o que resulta em uma queda significativa no desempenho e na vontade de contribuir. Para as empresas, os impactos são igualmente graves, pois a desmotivação dos trabalhadores resulta em baixa produtividade, e o estresse constante torna-os mais propensos a cometer erros, ocasionando em um maior número de acidentes de trabalho (Oliveira; Ferreira, 2024). Guiland, Labiak e Lopes (2023) apresentaram em seu estudo que a ocorrência de assédio moral pode levar a uma rotatividade mais alta de funcionários, visto que eles buscam ambientes de trabalho mais saudáveis. Também, os casos de assédio moral podem ser divulgados, prejudicando a reputação da empresa perante clientes, parceiros de negócios e

eventuais colaboradores. Custos legais e financeiros também são uma consequência, devido a processos judiciais e indenizações às vítimas (Guilland, Labiak e Lopes, 2023).

Dessa forma, se esses casos não forem devidamente abordados e resolvidos, eles podem se difundir por toda a empresa, afetando diversas áreas e setores. O assédio moral tem potencial de crescer de forma imprevisível, tornando-se muito mais grave do que originalmente esperado, levando a empresa, de forma silenciosa, à falência (Pretti, 2021). Diante do exposto, comprova-se o que foi abordado pela autora Hirigoyen (2024): o assédio moral degrada o ambiente de trabalho.

2.3 ASSÉDIO MORAL NO SECRETARIADO EXECUTIVO

Assim como o mercado de trabalho passou por transformações, a profissão de secretário executivo se modificou para atender às exigências da sociedade contemporânea (Pontes, 2018). De acordo Marreiro (2017), as funções dos profissionais de Secretariado eram inicialmente mecanicistas e evoluíram ao longo do tempo devido às mudanças administrativas decorrentes da globalização. Em consequência, as atividades cotidianas dos secretários executivos passaram a exigir conhecimentos técnicos, administrativos e emocionais (Marreiro, 2017). Segundo Araújo e Silva (2018), o secretário desenvolveu várias competências, permitindo sua atuação em diferentes segmentos. Com a aquisição de novas habilidades, o secretário adaptou-se às demandas de um mercado mais dinâmico, capaz de desempenhar múltiplas funções.

Dessa forma, o Secretariado tornou-se uma profissão de multitarefas (Gomes; Salgueiro; Leite, 2016). Segundo Camargo, Almeida e Goulart Júnior (2018), profissionais que têm este perfil são destaques no contexto de trabalho atual e estão mais vulneráveis ao assédio moral:

O profissional multitarefas – fenômeno resultante das políticas de redução de custos com pessoal por parte das organizações de trabalho – é valorizado neste cenário, posto que as tarefas, antes desempenhadas por duas ou mais pessoas, agora passam a ser realizadas somente por uma, valendo-se deste trabalhador “faz tudo”, que, por sua vez e para garantir sua empregabilidade e estabilidade, exibe comportamentos adaptativos ao contexto de exigências cada vez mais altas, além de aderir às demandas e clima de competitividade por metas e desempenhos (performance individual) crescentes. Este contexto de trabalho é propício à prática de atitudes marcadas por formas de violência para com o trabalhador – e vale pontuar: o assédio moral é apenas uma dessas formas [...] (Camargo; Almeida; Goulart Júnior, 2018, p. 130-131).

Nesse cenário, os secretários estão mais expostos a práticas de assédio moral e condutas abusivas por parte dos superiores ou outros membros da organização (Castro; Rocha, 2020). Isso se dá pelo fato de estarem frequentemente em contato com seus chefes, e atuarem na relação entre vários setores e departamentos. Isso oportuniza o assédio moral vertical (descendente e ascendente) e do horizontal (Santiago; Santos, 2011). Dessa forma, esse profissional tem características que o deixam vulnerável à violência do assédio, pois, segundo Silva e Oliveira (2020), as vítimas são empregados dedicados, perfeccionistas, e que não cedem facilmente as implicações de agressores autoritários, possuindo qualidades morais e profissionais de alto nível.

Além do profissionalismo, os estereótipos e preconceitos relacionados à profissão também favorecem o assédio moral. Conforme o pensamento de Pompeu e Rocha (2018):

O mercado de trabalho tem se mostrado muito cruel com as profissionais de secretariado executivo e com as mulheres de forma geral, que, apesar das diversas vitórias alcançadas, como a conquista de cargos de liderança dentro das organizações e salários mais justos e igualitários, ainda sofrem alguns tipos de discriminação e acabam ficando mais expostas a uma relação de trabalho desfavorável e hostil. O assédio moral, neste caso, ocorre pela cultura de uma sociedade ainda machista e antiquada, onde há pessoas que não aceitam a ascensão das mulheres em grandes organizações. Outro fator que também pode desencadear assédio é a possibilidade de mulheres, qualificadas e competentes, alcançarem notoriedade, criando perspectivas reais de assumir cargos mais elevados, caso de algumas secretárias que deixam de assessorar seus chefes e passam a ocupar cargos de gestora, por estarem mais capacitadas e conhecerem melhor a empresa (Pompeu; Rocha, 2018, p. 183).

Uma secretária executiva entrevistada por Castro e Rocha, em 2016, também enfatizou que há uma visão preconceituosa em relação ao profissional de Secretariado, a qual o torna suscetível a sofrer assédio moral. Segundo ela, os secretários ainda são vistos como simples cumpridores de ordens pelos gestores. No entanto, as exigências para esses trabalhadores vão muito além, incluindo pensamento crítico, gestão e assessoria (Castro; Rocha, 2020).

Diante do que foi exposto, constata-se que os profissionais da área secretarial podem ser afetados pelo assédio moral nas organizações. Quando assediados pelos chefes, sofrem com o apontamento de falhas inexistentes, impedindo o progresso de suas tarefas; além de sobrecarga com demandas desnecessárias e solicitação de tarefas urgentes sem real necessidade. Os secretários também podem estar sujeitos ao recebimento de instruções confusas, serem ignorados na presença de outras pessoas, serem transferidos para setores isolados ou, até mesmo, serem agredidos quando estão sozinhos. No estudo de Moura *et al.* (2022), essas

situações são mencionadas, com a indicação, também, de humilhações na presença de outros colegas. Quando essa violência é praticada pelos colegas de trabalho, os profissionais de Secretariado sentem que seus esforços são subestimados. Além disso, são injuriados, difamados, caluniados, interrompidos quando falam, ignorados em uma conversação como se não estivessem presentes ou não existissem (Silva; Franklin, 2019).

Esses episódios apresentados por Moura *et al.* (2022) e Silva e Franklin (2019) caracterizam o processo de assédio moral nas empresas descrito por Hirigoyen (2024). Segundo essa autora, o agressor recusa a comunicação direta, desqualifica, desacredita, isola, induz ao erro, humilha e, em casos mais graves, assedia sexualmente a vítima.

Todas essas ações visam desestabilizar emocional e profissionalmente o profissional de Secretariado, que sofre diversas consequências dentro e fora das organizações. O estudo de Pereira e Maciel (2018), com secretárias executivas, demonstrou que uma alta porcentagem das entrevistadas sofre de insônia (90%), crises de choro (75%), distúrbios alimentares (70%), diminuição do apetite sexual (70%), dores generalizadas (65%), sentimento de inutilidade (65%), palpitações e tremores (65%) e depressão (60%). Segundo Pereira e Maciel (2018), todos esses sintomas apontam para a Síndrome de Burnout, que é caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional causado por condições extremas de estresse no trabalho. Além disso, Pompeu e Rocha (2018) destacam que:

A secretária pode ter alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos. Os impactos da violência em sua vida dependem de fatores como intensidade e durabilidade do assédio no trabalho, podendo desencadear diversos danos à sua saúde e autoestima, interferindo, assim, na vida social e familiar. Para a instituição, o assédio pode trazer desvantagens em decorrência dos prejuízos financeiros e administrativos ocasionados pelo clima da organização, além da redução da qualidade do trabalho exercido. Neste caso, é comum a ocorrência de acidentes e incidentes, multas administrativas, aumento nos afastamentos, queda de produtividade, entre outros (Pompeu; Rocha, 2018, p. 183).

Portanto, nota-se que o assédio moral ocasiona vários efeitos negativos tanto para o profissional de Secretariado quanto para a empresa (Moura *et al.*, 2022). Diante disso, a organização perde os talentos e as habilidades dos empregados, enquanto os secretários afetados sofrem consequências negativas na saúde física e mental (Pereira; Maciel, 2018).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa é exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa e quantitativa. O universo do estudo foi o curso de Secretariado Executivo da UFS. A amostra foi composta por discentes que estavam fazendo estágio obrigatório ou não obrigatório. Os dados foram coletados por meio de um questionário elaborado no Google Forms.

Segundo Marconi e Lakatos (2017), a investigação exploratória visa à elaboração “[...] de questões ou de um problema, com tripla finalidade de: 1. Desenvolver hipóteses; 2. Aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa; 3. Modificar e clarificar conceitos” (Marconi; Lakatos, 2017, p. 205). Além disso, para Almeida (2021), a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar informações detalhadas e conhecimentos amplos sobre uma temática específica, bem como auxiliar na delimitação de um tema de trabalho.

Já a pesquisa descritiva visa “[...] descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (Prodanov; Freitas, 2013, p. 52). Estes autores ainda acrescentam que, nas pesquisas descritivas, os fatos são observados, registrados, classificados e interpretados de maneira imparcial, mantendo-se a objetividade científica. De acordo com Siena *et al.* (2024), para realizar o levantamento de dados neste tipo de pesquisa, é essencial utilizar técnicas padronizadas, como observação sistemática e questionários fechados.

Sobre o questionário como instrumento para levantamento dos dados, Prodanov e Freitas (2013) argumentam que esta técnica consiste em uma série estruturada de perguntas que o respondente necessita preencher por escrito. Segundo Pereira *et al.* (2018), o questionário precisa conter perguntas bem elaboradas, que podem ser enviadas aos entrevistados de maneira impressa ou virtual. Conforme Sampaio (2022), o questionário é “[...] a técnica de coleta de dados mais utilizada para pesquisas quantitativas, pois permite atingir rapidamente muitas pessoas em uma ampla área geográfica (processo que foi ainda mais facilitado com o envio dos questionários via e-mail) com um baixo custo” (Sampaio, 2022, p. 42). Marconi e Lakatos (2017) também consideram o questionário uma forma eficiente e econômica de obter dados.

Dessa forma, o questionário foi o instrumento de coleta de dados utilizado nesta pesquisa, e ficou disponível para os estagiários de 05 de abril a 17 de maio de 2025. A divulgação ocorreu pelo *mailing* do departamento de Secretariado Executivo, por grupos de *WhatsApp* do curso,

sendo também compartilhado o *link* pelo Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA), nas turmas de Métodos e Técnicas de Arquivo, Técnicas Secretariais II, III e IV, Tópicos Especiais de Pesquisa em Secretariado, Gestão Secretarial II e Comportamento Organizacional.

O questionário foi dividido em quatro blocos, cada um com cinco perguntas fechadas. O Bloco I buscou traçar o perfil dos respondentes; o Bloco II analisou a percepção dos estagiários sobre o assédio moral no Secretariado; o Bloco III identificou a existência de políticas e procedimentos da empresa para prevenir ou evitar o assédio moral; e, por fim, no Bloco IV, foi verificado se há fatores organizacionais, culturais ou estruturais que levam à ocorrência ou perpetuação do assédio moral no ambiente de trabalho dos estagiários. O questionário obteve 27 respostas, sendo que o público de possíveis respondentes da pesquisa era de 35 discentes na condição de estagiários, conforme informação do Departamento de Secretariado Executivo, via e-mail, em 11 de abril de 2025. Esse quadro permitiu atingir um nível de confiança de 90%, com margem de erro de 10% (Becker, 2015).

As análises foram desenvolvidas sob abordagens qualitativas e quantitativas. Segundo Siena *et al.* (2024), a utilização conjunta desses métodos permite “[...] uma alternativa a casos de problemas de pesquisa complexos, onde a utilização do método quantitativo ou qualitativo, de forma isolada, não darão conta de entregar o objetivo proposto para a pesquisa” (Siena *et al.*, 2024, p. 56). No método qualitativo, o pesquisador examina “[...] analisa e interpreta os dados com base numa visão psicossocial, admitindo que exista uma relação entre o sujeito e a realidade (mundo real) [...]” (Almeida, 2021, p. 23). Já no método quantitativo, utiliza-se medidas padronizadas e sistemáticas que reúnem respostas pré-determinadas, o que facilita a comparação e a análise de dados estatísticos (Nascimento; Sousa, 2017).

Desse modo, na pesquisa qualitativa, o pesquisador tem um papel ativo dentro do contexto do estudo, pois, não apenas coleta dados, mas, também, interpreta os eventos e fenômenos observados. Na pesquisa quantitativa, o foco é obter dados numéricos e generalizados para fornecer explicações e estabelecer relações entre variáveis (Sampaio, 2022).

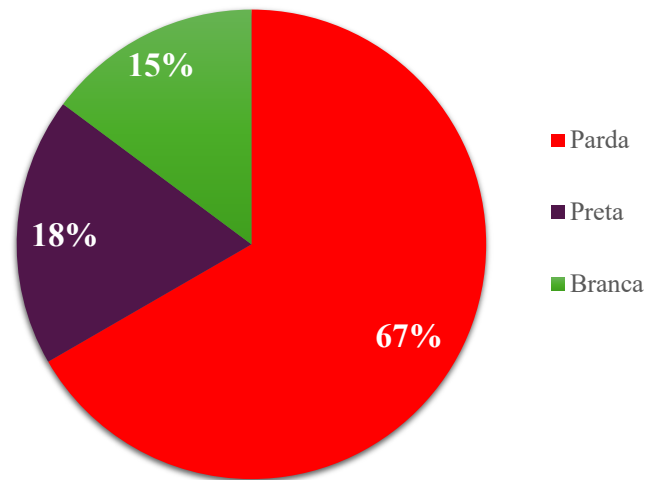
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, são analisados os resultados do questionário aplicado junto aos estagiários do curso de Secretariado Executivo, que foi dividido em quatro blocos de perguntas fechadas, cada um com cinco questões. O questionário obteve 27 participantes, cujas respostas são exploradas sobre cada bloco.

4.1 BLOCO I - PERFIL DO RESPONDENTE

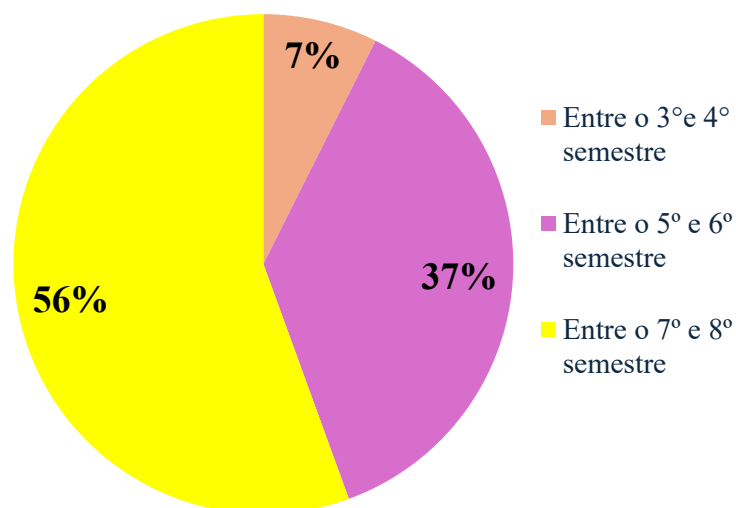
Para ter uma visão mais aprofundada sobre o assédio moral no estágio em Secretariado, fez-se necessário caracterizar o público desta pesquisa. De acordo com Nunes e Tolfo (2013, p. 105) os “[...] fatores pessoais podem não ser relevantes como a causa para o comportamento do agressor; todavia, são importantes quando analisada a vulnerabilidade da vítima frente à persistência do comportamento agressivo”. Desse modo, os estagiários foram questionados sobre o sexo, raça, em qual período estão matriculados, o tempo de estágio e qual a renda familiar.

Dos 27 respondentes, 22 se identificam como do sexo feminino e apenas 5 do masculino. Quanto à raça, 67% declararam-se pardos, seguidos de 18% que se consideram pretos e, em menor escala, 15% informaram ser brancos, conforme apresentado no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Raça

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

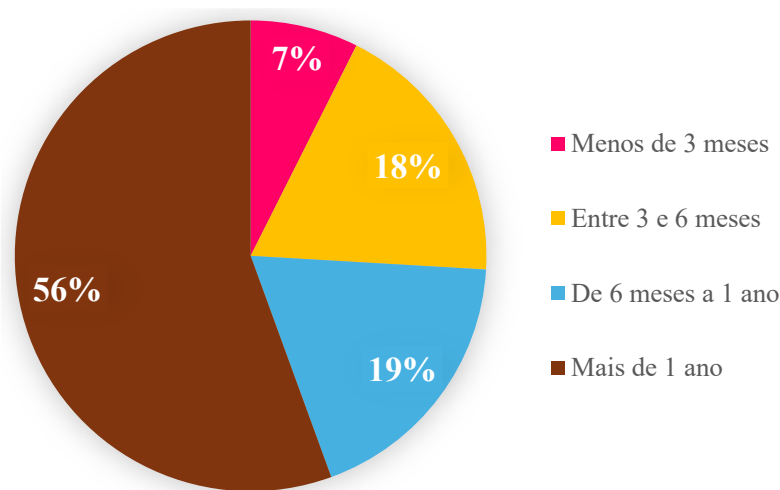
Além da raça, os estagiários responderam em que semestre estão matriculados. Dessa forma, foi observado que a maior parte dos participantes está cursando os últimos semestres do curso (7º e 8º), representando 56% do total dos respondentes. Em seguida, 37% encontram-se entre o 5º e 6º e 7% estão no 3º ou 4º semestre, como pode ser visto no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Semestre atual

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Considerando que a maioria dos participantes está próxima da conclusão do curso, os dados indicam que esses estagiários possuem um período mais longo de experiência no âmbito organizacional e, assim, podem ter vivenciado ou presenciado situações de assédio moral. De acordo com as autoras Nunes e Dantas (2019), para que uma conduta abusiva seja considerada como assédio moral, é necessário que aconteça de forma repetitiva e constante, o que aponta a relevância da percepção dos estagiários que estão nos últimos semestres da graduação em Secretariado. Essa relação se confirma quando se observa o Gráfico 3.

Gráfico 3 - Tempo de estágio



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

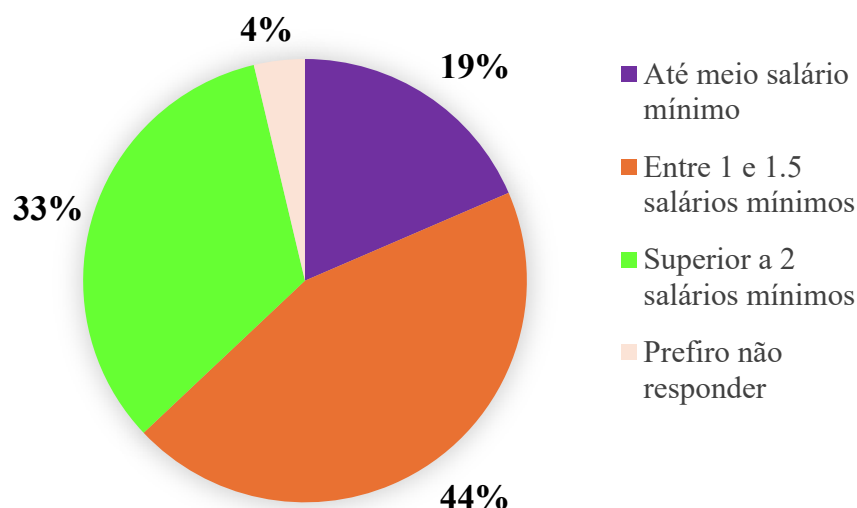
Quando questionados sobre o tempo de estágio, 56% dos respondentes afirmaram estar estagiando há mais de um ano. Em seguida, 19% indicaram estar de 6 meses a 1 ano, enquanto 18% relataram ter entre 3 e 6 meses. Por fim, 7% estão há menos de 3 meses.

Nesse sentido, percebe-se que poucos discentes estão estagiando há menos de 3 meses e a maioria apresenta maior tempo de experiência. Portanto, reforça respostas mais aprofundadas a respeito de abusos nas empresas, uma vez que estagiários mais experientes tendem a ter uma percepção mais crítica e fundamentada sobre as dinâmicas organizacionais.

Além disso, a renda familiar foi outro ponto importante para ser analisado na pesquisa. Os estagiários puderam escolher entre as seguintes faixas salariais: até meio salário mínimo, entre 1 e 1,5 salários mínimos, superior a 2 salários mínimos ou optar por não responder. Identificou-se que 44% dos respondentes possuem renda familiar entre 1 e 1,5 salários mínimos,

enquanto 33% declararam que é superior a 2 salários mínimos. Além do mais, 19% afirmaram que a renda corresponde até meio salário mínimo, e apenas 4% preferiram não informar, conforme ilustrado no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Renda familiar

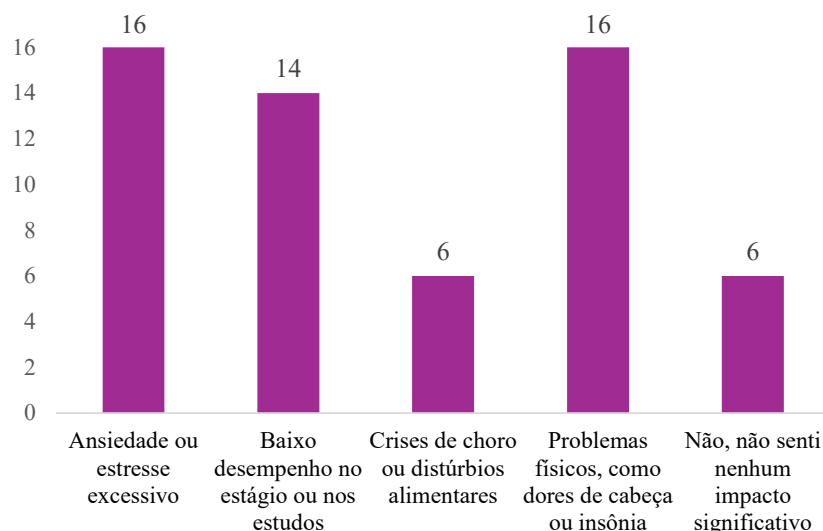


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

De acordo com Hirigoyen (2012), as condições socioeconômicas podem tornar os trabalhadores mais vulneráveis ao assédio moral, uma vez que a insegurança financeira e emocional dificulta o enfrentamento e a reação diante dessas situações. Assim sendo, a identificação da renda familiar foi uma estratégia para analisar se questões financeiras influenciam a percepção dos estagiários sobre o assédio moral, principalmente no que se refere a forma como reagiriam se fossem vítimas dessa violência.

4.2 BLOCO II - ASSÉDIO MORAL NO SECRETARIADO

Neste bloco, as perguntas foram voltadas ao assédio moral precisamente no Secretariado. Primeiro, os estagiários responderam se já sofreram algum impacto, seja físico ou mental, devido ao ambiente de trabalho. O Gráfico 5 apresenta as respostas.

Gráfico 5 - Impactos decorrentes do ambiente de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

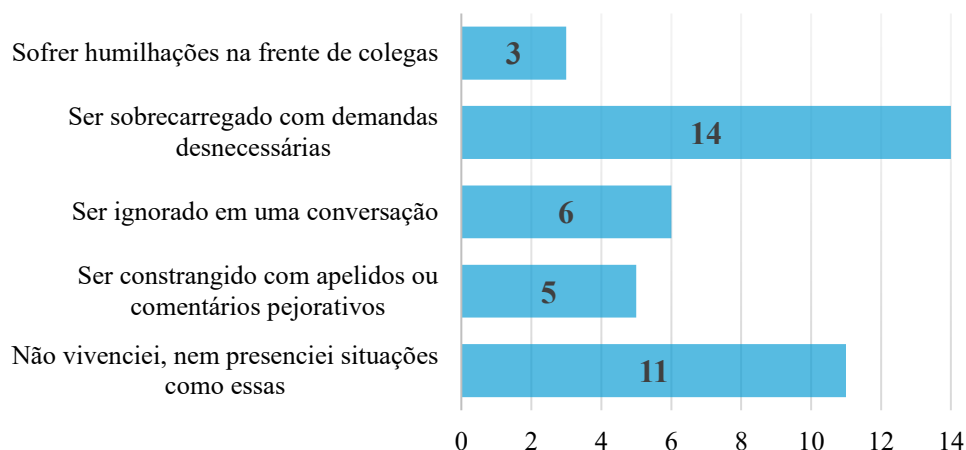
Percebe-se que ansiedade ou estresse excessivo, além de problemas físicos como dores de cabeça ou insônia, foram os impactos mais citados pelos estagiários. Além disso, baixo desempenho no estágio ou estudos e crises de choro ou distúrbios alimentares também foram mencionados. Apenas poucos respondentes afirmaram não ter sentido consequências negativas referentes ao ambiente de trabalho.

Esses resultados se assemelham aos encontrados na pesquisa de Castro e Rocha (2020), na qual profissionais de Secretariado de todo o país foram analisados e relataram altos índices de estresse (84%), ansiedade (61%), dores de cabeça (58%), crises de choro (58%), redução da produtividade (47%) e insônia (29%) decorrentes de práticas de assédio moral no ambiente de trabalho. Hirigoyen (2024) destaca que esses sintomas representam o início do estresse e alerta para seus efeitos. Segundo a autora, “Quando o estresse é episódico e o indivíduo consegue administrá-lo, tudo volta à ordem. Se a situação se prolonga ou se repete com intervalos próximos, ultrapassa a capacidade de adaptação do sujeito e a ativação dos neuroendócrinos perdura” (Hirigoyen, 2024, p. 173). Dessa forma, quando um indivíduo é submetido a situações de estresse contínuo, como ocorre com os estagiários desta pesquisa, pode haver agravamento de problemas físicos e mentais, incluindo ansiedade, distúrbios digestivos e dificuldade para dormir, impactando diretamente na produtividade.

Pompeu e Rocha (2018) corroboram com essa análise ao afirmarem que profissionais de Secretariado tendem a desenvolver complicações psicossomáticas e psicopatológicas,

agravadas pela frequência e intensidade das condutas abusivas. Ao observar o gráfico a seguir, verifica-se que os estagiários já foram testemunhas ou vítimas de assédio moral, evidenciando os impactos negativos identificados no Gráfico 5.

Gráfico 6 - Condutas abusivas no ambiente de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

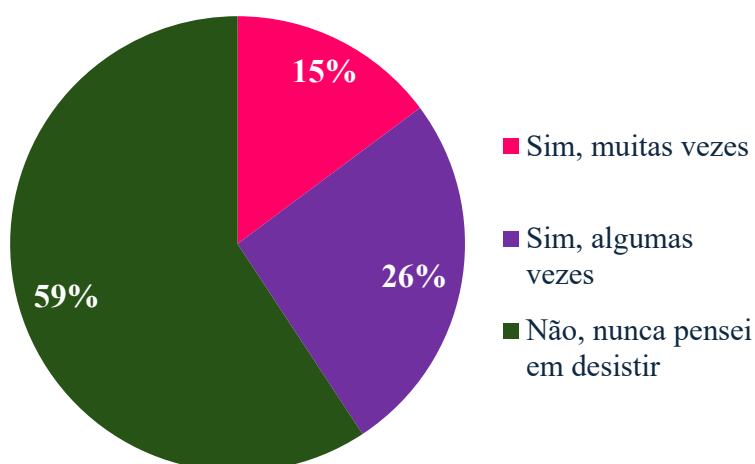
Conforme o Gráfico 6, embora muitos participantes tenham afirmado não vivenciar ou presenciar situações de assédio moral, os resultados revelam um cenário preocupante, pois a maioria selecionou estar sobrecarregados com demandas desnecessárias; ser ignorados em uma conversação; ser constrangidos com apelidos ou comentários pejorativos e/ou sofrer humilhações na frente dos colegas.

Essas situações são descritas por Hirigoyen (2024) como etapas do assédio moral. De acordo com a autora, recusar a comunicação é uma forma de desprezo, de fazer como se o outro não existisse. Também, a sobrecarga com demandas desnecessárias, que Hirigoyen descreve como vexação: é atribuir tarefas indignas de serem feitas “Ou fixar objetivos impossíveis de serem atingidos, obrigando a pessoa a ficar até tarde a noite, a voltar nos fins de semana, para ver em seguida esse trabalho tão urgente jogado no lixo” (Hirigoyen, 2024, p. 80). Além disso, ser constrangido com apelidos ou comentários pejorativos faz parte da fase de desacreditar, uma maneira de atingir a autoestima da vítima, e parte, principalmente, de colegas de trabalho. Já sofrer humilhações diante de outras pessoas enquadra-se na etapa de desqualificação, pois o agressor utiliza-se de gestos ou palavras para ridicularizar a vítima, recorrendo frequentemente à ironia e ao sarcasmo, como aponta Hirigoyen (2024).

Esses dados comprovam, portanto, o que foi apresentado na pesquisa de Moura *et al* (2022), a qual demonstrou que, quando os secretários são vítimas de assédio moral, tendem a ser sobrecarregados pelos superiores com exigências supérfluas e expostos a humilhações na presença de outras pessoas. Além disso, no estudo de Silva e Franklin (2019) esses profissionais são excluídos de uma conversação pelos colegas, como se não estivessem presentes. Isso demonstra que os secretários podem ser assediados tanto pelos chefes quanto pelos colegas de trabalho, mas, principalmente, pelo superior hierárquico, como apontou as pesquisadoras da área secretarial Santiago e Santos (2011).

Em seguida, foi perguntado aos estagiários se por conta de atos abusivos frequentes já pensaram em desistir do estágio (Gráfico 7). Também, qual seria a reação se fossem assediados moralmente (Gráfico 8).

Gráfico 7 - Desistência do estágio em caso de abusos frequentes



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

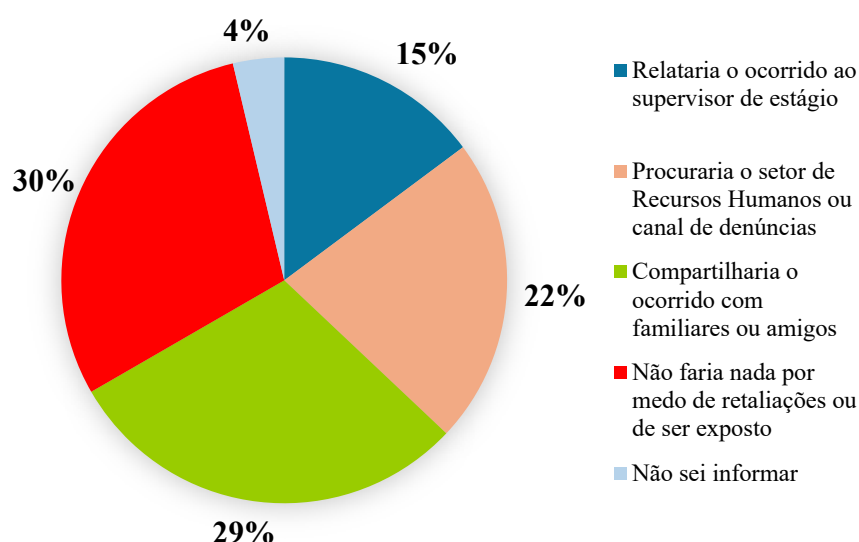
Observa-se que as consultas abusivas foram tão intensas que 26% dos estagiários relataram já ter cogitado desistir algumas vezes do estágio, enquanto 15% afirmaram ter pensado nisso repetidamente, reforçando a gravidade da violência sofrida. Por outro lado, 59% dos participantes nunca consideraram abandonar o estágio.

Esse comportamento pode estar relacionado à renda familiar, visto que, conforme apresentado no Gráfico 4, a maioria dos respondentes encontra-se em condições

socioeconômicas menos favorecidas. A pesquisa realizada por Pereira e Maciel (2018), com profissionais de Secretariado, revelou um padrão semelhante: 50% dos entrevistados afirmaram não ter tomado nenhuma atitude contra o assédio moral devido, principalmente, ao medo da demissão e de, conseqüentemente, enfrentarem dificuldades para retornar ao mercado de trabalho.

Esse contexto evidencia que, tanto para estagiários quanto para profissionais de Secretariado, a necessidade de sustento econômico pode resultar na permanência em ambientes tóxicos e na submissão a condutas abusivas, conforme demonstrado no Gráfico seguinte.

Gráfico 8 - Reação ao assédio moral



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

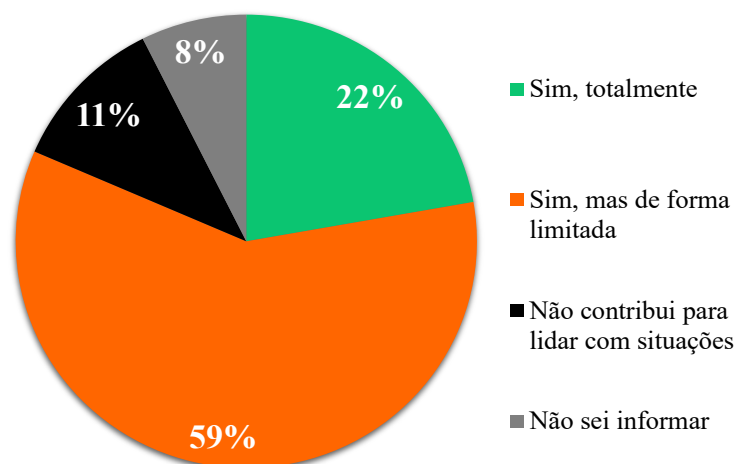
Quando questionados sobre qual atitude tomariam caso fossem vítimas de assédio moral, um número significativo de respondentes (30%) declarou que não tomaria nenhuma medida devido ao medo de retaliações ou da exposição pública. Por outro lado, 29% afirmaram que compartilharia os abusos sofridos com familiares ou amigos, enquanto 15% relataram que informariam ao supervisor de estágio, e 4% não souberam responder. Apenas 22% buscariam uma solução formal contra o agressor, recorrendo ao setor de Recursos Humanos ou a canais de denúncia.

A pesquisa de Castro e Rocha (2020) teve resultados parecidos, pois os secretários analisados foram questionados sobre a reação ao serem assediados: 51% responderam que nada fariam por medo da demissão ou do agressor, apenas 16% afirmaram que procurariam o setor responsável para denunciar e 14% denunciariam se a violência persistisse.

Desse modo, os dados apresentados nos Gráficos 7 e 8 alertam a respeito da gravidade do assédio moral na área secretarial, pois, além de os estagiários ou profissionais serem assediados, precisam ficar omissos para não serem demitidos. Ademais, Hirigoyen explica que não é só por medo da demissão, mas que os agressores se utilizam de estratégias abusivas para manipular a vítima e, assim, impossibilitar que reaja. Essa perspectiva é confirmada por Heloani (2016), que explica o assédio moral como um processo contínuo de desqualificação da vítima, visando sua fragilização e neutralização em termos de poder. Segundo o autor, esse enfraquecimento psicológico pode levar à despersonalização da pessoa agredida, e é como um mecanismo disciplinador para anular sua vontade e resistência perante o agressor.

Diante do que foi apresentado, verificou-se que a maioria dos estagiários em Secretariado da UFS vivenciam o assédio moral em suas experiências no mercado de trabalho, cujas agressões impactam não apenas o desempenho no estágio, mas também os estudos, a saúde física e mental. Assim, evidencia-se a relevância das universidades, principalmente dos cursos de Secretariado Executivo, na capacitação dos discentes para identificar e lidar com o assédio moral nas organizações. O Gráfico 9, a seguir, ilustra se o estágio em Secretariado contribui para que os estagiários adquiram habilidades para enfrentar essa realidade no ambiente profissional.

Gráfico 9 - O estágio em Secretariado como contribuinte para lidar com o assédio moral



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

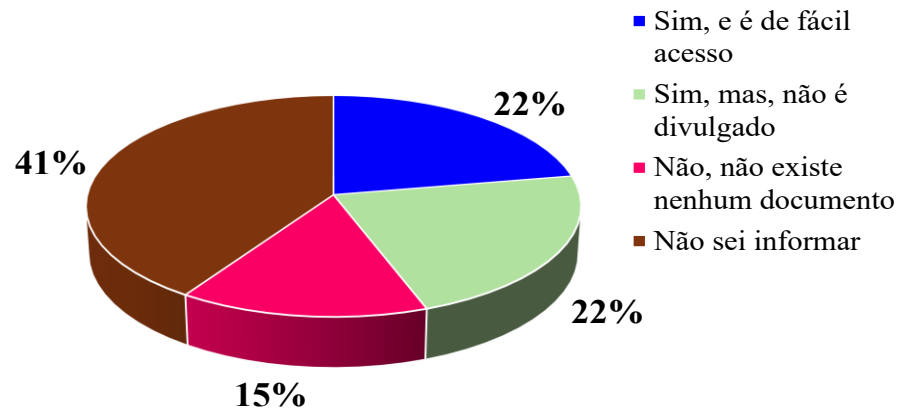
Os resultados indicam que o estágio em Secretariado contribui de forma limitada para 59% dos respondentes, enquanto 22% afirmaram que essa experiência os prepara totalmente para lidar com situações de assédio moral. Por outro lado, 11% declararam que o estágio não contribui e 8% não souberam responder.

Esses dados só reforçam a necessidade de discutir o assédio moral no Secretariado, principalmente entre aqueles que estão em formação na área, como é o caso dos estagiários. Nunes, Tolfo e Espinosa (2018, p. 207) destacam que “[...] tal tema não é de conhecimento comum entre a população, ou em muitos casos, tem-se seu conceito utilizado de forma errônea nas relações de trabalho, bem como a noção errada da vítima”. Dessa forma, os autores destacam a importância do conhecimento para combater o assédio moral nas empresas.

4.3 BLOCO III - POLÍTICAS DA EMPRESA

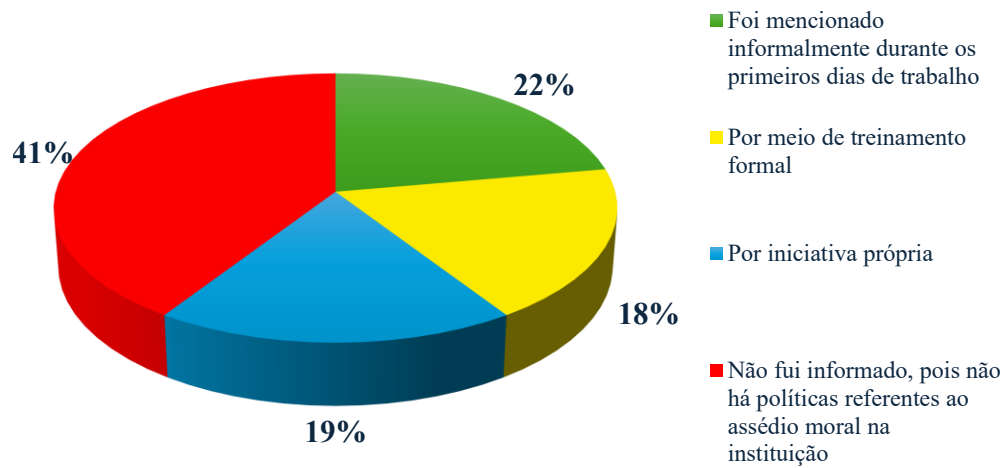
No bloco III, buscou-se identificar se as empresas se posicionam contra o assédio moral, isto é, se adotam políticas ou procedimentos para prevenir ou combater esta violência no meio laboral. Os gráficos a seguir exibem os resultados.

Gráfico 10 - Documento que aborda o assédio moral na empresa

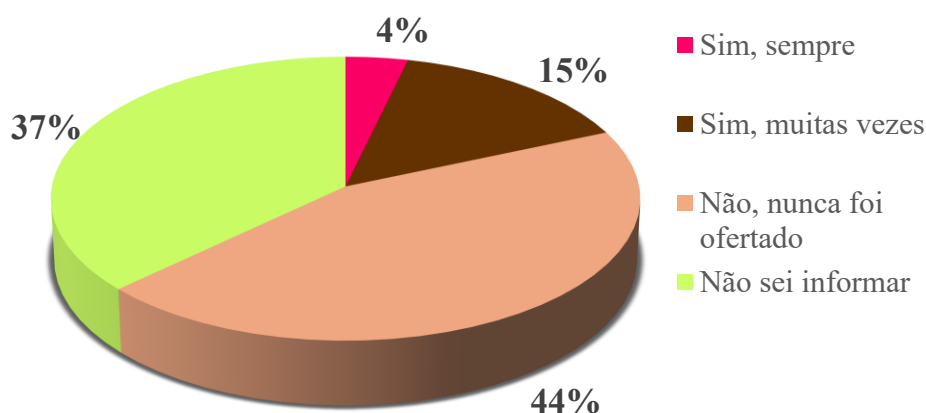


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Gráfico 11 - Informações a respeito da existência do documento



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Gráfico 12 - Oferta de treinamentos ou palestras sobre o assédio moral

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Ao observar os gráficos, percebe-se que as organizações não adotam medidas para prevenir ou combater o assédio moral. O Gráfico 10 revela que a maior parte (41%) dos estagiários não sabem informar se há um documento que aborda este tipo de assédio, enquanto 15% comunicaram que não há documentação. Segundo 22% dos respondentes existe, porém é de difícil acesso. Apenas 22% relataram que existe e é de fácil localização.

Esses dados justificam as respostas apresentadas no Gráfico 11, pois 41% dos participantes não foram informados porque a maioria das empresas não têm políticas referentes ao assédio moral. Apenas 18% dos estagiários receberam treinamento formal referente a este tipo de assédio. Nesse sentido, quando 22% mencionam que essas políticas foram apresentadas de modo informal no período inicial do estágio e 19% relatam que só tiveram acesso por conta de iniciativa própria, reforçam a ideia de que o assédio moral não é visto como uma ameaça às organizações.

Os dados do Gráfico 12 reforçam que as organizações não têm demonstrado preocupação com o assédio moral, pois, além da ausência de políticas formais, não há investimento em palestras e treinamentos sobre o tema, conforme apontado por 44% dos participantes. Somente 15% relataram que são oferecidas ocasionalmente, e 4% afirmaram que essas ações ocorrem de forma contínua. Além disso, 37% dos estagiários não souberam responder.

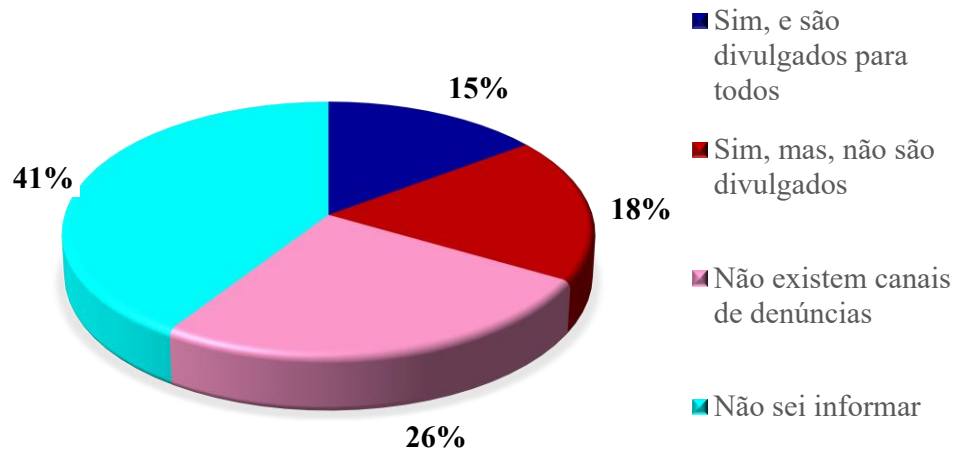
Por conseguinte, essa negligência por parte das organizações gera sérias consequências, não só para os trabalhadores, pois práticas de assédio moral podem afetar a imagem

institucional e as finanças da empresa (Guilland; Labiak; Lopes, 2023). As autoras Oliveira e Ferreira (2024) explicam que, em virtude da desmotivação e do excesso de estresse ocasionados pelos abusos, os funcionários estão sujeitos a ser menos produtivos e a acidentes laborais que, consequentemente, degradam o ambiente de trabalho, como destacou Hirigoyen (2024).

Em vista disso, Nunes e Tolfo (2013, p. 95) destacam a relevância das empresas na prevenção e combate ao assédio moral: “Por ocorrer dentro do ambiente laboral, a organização cumpre um papel fundamental nesta violência se não tem políticas e práticas de prevenção e punições e, especialmente, se incentiva esta prática para um melhor desempenho produtivo [...]”. Hirigoyen (2024) também enfatiza que, independentemente de o assédio moral surgir de desavenças interpessoais ou de uma gestão inadequada, cabe à empresa buscar soluções, pois se práticas abusivas ocorrem é com seu consentimento.

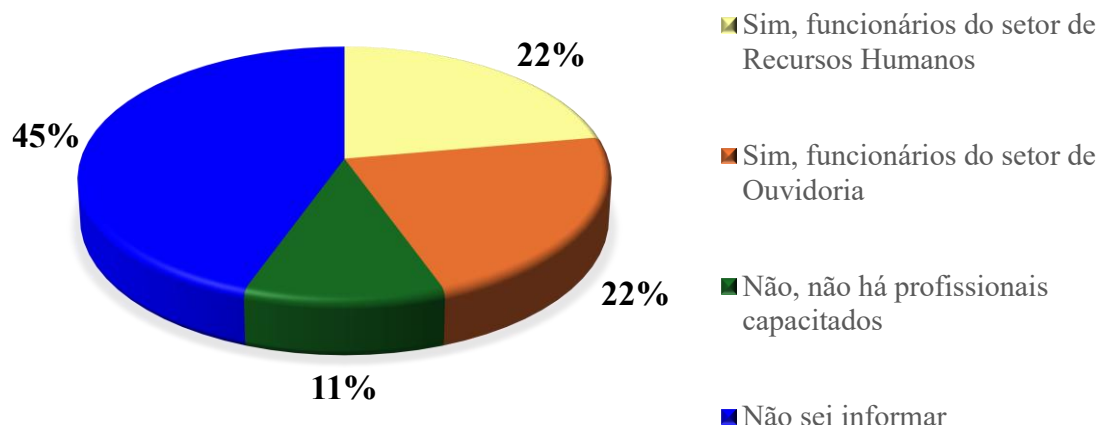
Além disso, foi analisado se as empresas disponibilizam canais de denúncia ou profissionais capacitados para lidar com casos de assédio moral. Os Gráficos 13 e 14 ilustram os resultados.

Gráfico 13 - Canais de denúncias nas empresas



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Gráfico 14 - Profissionais capacitados para lidar com o assédio moral



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os resultados indicam que 41% dos estagiários não souberam informar se há meios formais para realizar denúncias, enquanto 26% afirmaram que esses canais não existem. Ademais, 18% relataram que há mecanismos de denúncia, mas que não são apresentados, e apenas 15% declararam que as empresas possuem e divulgam esses canais.

No que diz respeito à existência de profissionais qualificados para lidar com essa problemática, 45% dos respondentes também não souberam informar, e 11% afirmaram que não há pessoas responsáveis por essa questão. Por outro lado, para 22% dos estagiários são os funcionários do setor de Recursos Humanos, enquanto para o mesmo percentual são os da Ouvidoria.

Ao visualizar os Gráficos, percebe-se que a maioria dos participantes não têm conhecimento sobre medidas para combater condutas abusivas nas organizações, fato que pode indicar a ausência de comunicação sobre o tema nas empresas.

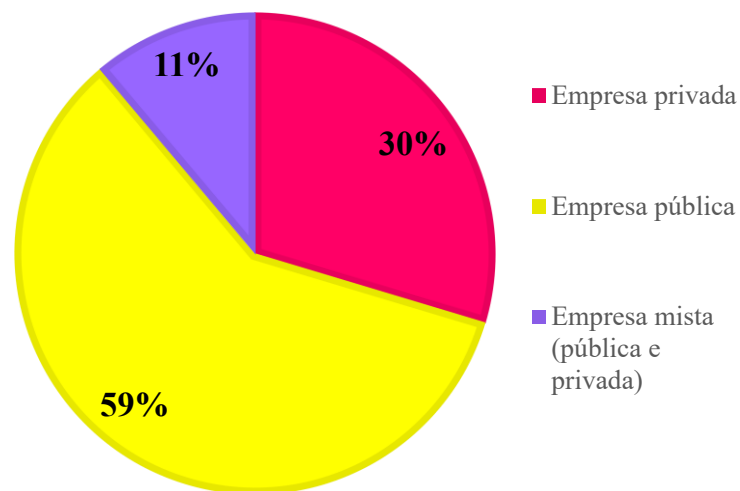
No estudo de Castro e Rocha (2020), os secretários analisados apontaram diversas medidas para prevenir o assédio moral, entre elas: a capacitação de profissionais do setor de Recursos Humanos para acolher vítimas, garantindo o sigilo das denúncias; a implementação de um Código de Ética que estabeleça de maneira clara a postura da empresa diante do assédio moral, bem como as providências a serem adotadas em casos de ocorrência; a criação de canais internos acessíveis para denúncias; além de ações educativas para incentivar relações harmoniosas em toda a organização e a realização de pesquisas de clima organizacional (Castro; Rocha, 2020).

Portanto, os dados analisados indicam a urgência de as empresas adotarem estratégias para enfrentar o assédio moral, como as expostas no estudo de Castro e Rocha (2020). Nesse sentido, caso as organizações não apresentem soluções eficazes, os casos de assédio moral podem ser tão prejudiciais ao ponto de levá-las à falência, como destacou o autor Pretti (2021).

4.4 BLOCO IV - CULTURA ORGANIZACIONAL

Neste bloco, foi verificado se aspectos da cultura organizacional corroboram para a ocorrência ou perpetuação do assédio moral no âmbito corporativo. Iniciou-se verificando em qual tipo de empresa os estagiários atuam. Como mostrado no Gráfico 15, a maioria (59%) estagiam em empresas públicas, 30% em privadas e 11% em empresas mistas.

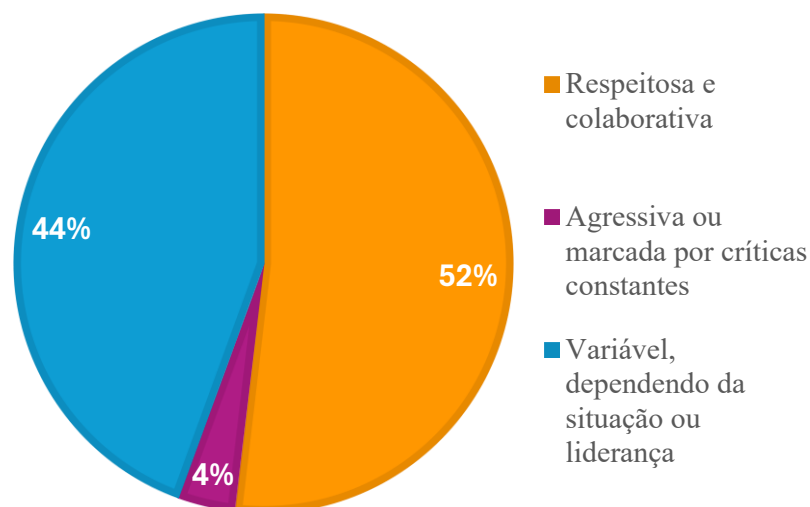
Gráfico 15 - Tipo de empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Em seguida, os participantes responderam como percebem a relação com as lideranças. Para 52% acontece de forma respeitosa e colaborativa, 44% informaram que é variável e depende da situação ou da liderança, enquanto para 4% é agressiva ou marcada por críticas constantes, como pode ser visualizado no Gráfico 16.

Gráfico 16 - Relação dos estagiários com as lideranças



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

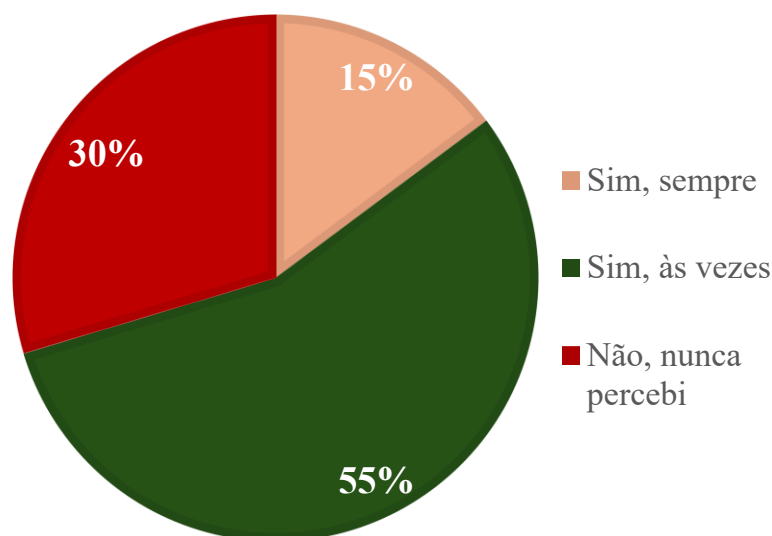
Apesar de a maioria ter relatado experiências positivas, um percentual significativo destacou a instabilidade na forma como os líderes interagem com os estagiários, o que pode indicar fragilidades na cultura organizacional. Essa situação evidencia uma possível falta de averiguação da conduta das lideranças, além de uma ausência de padronização nos processos de comunicação e gestão de equipe.

Nesse contexto, a forma como as lideranças atuam pode ser um fator propício para que o assédio moral aconteça, como apontado no estudo de Nunes e Tolfo (2013). Barreto e Heloani (2015) também revelam que a causa do assédio moral estar relacionada a forma como o trabalho é organizado e administrado e que isso pode se manifestar por meio do estímulo à competição desenfreada, a valorização hierárquica, a estágios com estrutura inadequada e duração excessiva, nos quais as atribuições ultrapassam o nível de competência dos estagiários. Além disso, a ausência de clareza na distribuição de funções e responsabilidades, resultando em indefinição de papéis e demandas inadequadas, entre outros.

Dessa forma, “A própria empresa pode tornar-se um sistema perverso quando o fim justifica os meios e ela se presta a tudo, inclusive a destruir indivíduos se assim a vier atingir seus objetivos” (Hirigoyen, 2024, p. 98). Assim, o comportamento variável dos líderes pode resultar em um ambiente hostil, em que a competitividade é estimulada de forma agressiva, como demonstrado no Gráfico 18.

Além disso, buscou-se avaliar a percepção dos estagiários sobre a influência de estereótipos ou preconceitos no tratamento de estagiários e profissionais de Secretariado dentro da empresa. Os resultados indicam que, para 55% dos participantes, esses fatores às vezes influenciam, enquanto 15% afirmaram que sempre há influência, já 30% relataram nunca ter percebido esse impacto no ambiente organizacional, como pode ser observado no Gráfico 17.

Gráfico 17 – A influência de estereótipos e preconceitos no Secretariado



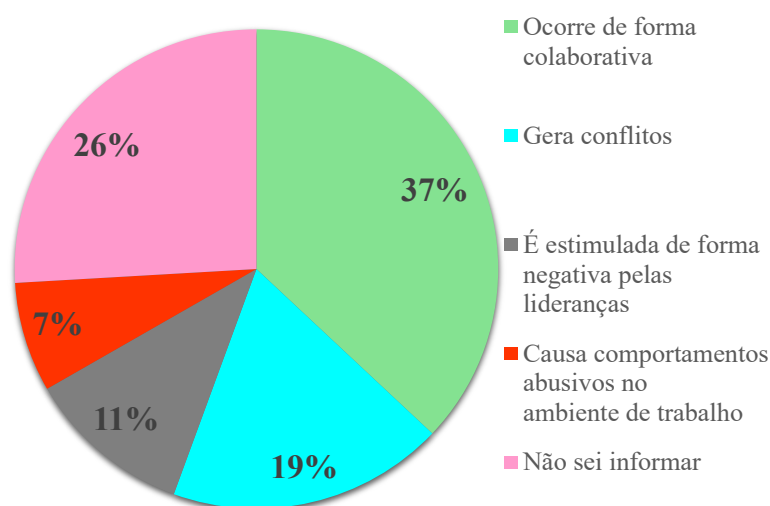
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Nesse sentido, os dados revelam que os estagiários ou profissionais podem não ser vistos nas organizações pelo profissionalismo, mas sim pelos estereótipos e preconceitos que acompanham a profissão. Esse cenário fica perceptível quando se observa que 22 dos 27 participantes desta pesquisa são do sexo feminino, o que reforça a persistência de barreiras estruturais e culturais no Secretariado.

Como foi apresentado por Pompeu e Rocha (2018), os estereótipos relacionados ao Secretariado deixam, principalmente, as secretárias sujeitas ao assédio moral. As autoras destacam que “O mercado de trabalho tem se mostrado muito cruel com as profissionais de secretariado [...] O assédio moral, neste caso, ocorre pela cultura de uma sociedade ainda machista e antiquada, onde há pessoas que não aceitam a ascensão das mulheres em grandes organizações” (Pompeu; Rocha, 2018, p. 183).

Além do mais, na pesquisa de Castro e Rocha (2020), a relação dos estereótipos com o assédio moral na área secretarial foi verificada. Uma secretária vítima de assédio moral foi entrevistada e afirmou que o preconceito contra profissionais de Secretariado ainda é significativo, pois a função é frequentemente associada apenas à execução de ordens, sem reconhecimento das competências exigidas atualmente. Ela destacou que, apesar das demandas por atuação como gestora e assessora, na maioria das vezes, esses profissionais não são tratados com o devido respeito pelos gestores, o que gera desconforto e contribui para práticas de assédio moral. Em vista disso, Castro e Rocha (2020) citam a necessidade de combater os estereótipos associados ao Secretariado para que, assim, a profissão seja reconhecida de forma positiva e igualitária, e os profissionais por sua competência. Ainda, a competitividade entre funcionários na organização foi avaliada, conforme demonstrado no Gráfico 18.

Gráfico 18 - Competitividade entre funcionários na empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Ao observar o Gráfico, verifica-se que para 37% dos participantes a competitividade ocorre de modo colaborativo, enquanto 26% não souberam avaliar. Porém, os seguintes resultados se destacam como preocupantes: 19% comentaram que gera conflitos, 11% que é estimulada de forma negativa pelas lideranças e para 7% causa comportamentos abusivos no ambiente laboral.

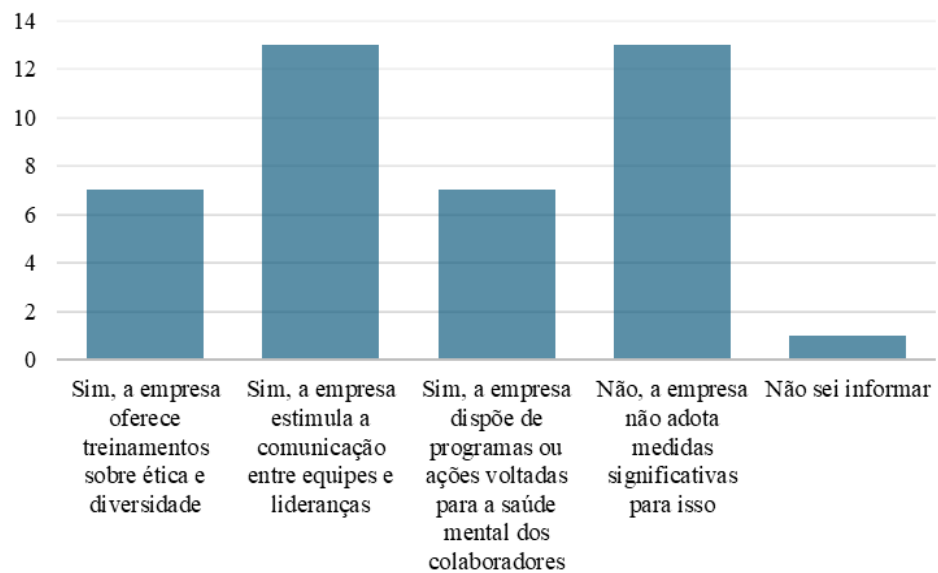
Diante disso, percebe-se que grande parte das organizações possuem uma cultura organizacional que fomenta práticas hostis no ambiente de trabalho. Como foi apontado por Camargo, Almeida e Goulart Júnior (2018), isso se deve às mudanças ocorridas no mundo do

trabalho, principalmente influenciadas pela 4ª Revolução Industrial, que ocasionou precarização do trabalho e, por consequência, exigências excessivas aos trabalhadores, que estão mais vulneráveis ao assédio moral. Hirigoyen (2024) reforça este pensamento ao enfatizar que em virtude dos sistemas competitivos, as empresas apoiam práticas abusivas dos gestores como uma forma de extrair maior produtividade.

A autora ainda destaca que “As empresas são complacentes aos abusos de certos indivíduos desde que isso possa gerar lucro e não dar motivo a um excesso de revolta. Em vez de permitir que as pessoas progridam, essas empresas muitas vezes não fazem mais que quebrá-las” (Hirigoyen, 2024, p. 101). Diante disso, o foco das empresas pelo lucro tem sido tão elevado ao ponto de o assédio moral ser utilizado como uma estratégia para alcançar resultados. Logo, pouco se importam com as consequências a longo prazo, principalmente com a saúde e bem-estar dos colaboradores (Moura *et al.* 2022). Assim sendo, a competitividade como uma forma de abuso pode ser o motivo pelo qual os estagiários relataram ter presenciado e/ou vivenciado situações de assédio moral, apresentadas no Gráfico 6.

Também foi possível identificar se as empresas implementam ações para promover um ambiente de trabalho saudável e inclusivo. O Gráfico 19 apresenta os resultados.

Gráfico 19 - Medidas para promover um ambiente de trabalho saudável e inclusivo



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os resultados indicam que muitas empresas implementam ações que podem contribuir para o bem-estar no ambiente de trabalho, dentre elas: treinamento sobre ética e diversidade; comunicação entre equipes e lideranças; ações voltadas à saúde mental dos colaboradores. No entanto, um número significativo de empresas não adere a medidas eficazes. Em consequência, os estagiários que atuam nessas organizações estão expostos a um ambiente hostil, favorável à prática de assédio moral.

Apesar de ações positivas serem aplicadas por muitas organizações, ainda é insuficiente para mitigar os efeitos do assédio moral, tendo em vista que, na maioria dos casos, os estagiários presenciam ou são vítimas dessa violência, como foi evidenciado nesta pesquisa. Conforme Heloani (2016), mesmo que as empresas possuam um código de ética, até isso é insuficiente para erradicar o assédio moral. Ele enfatiza que apenas um processo efetivo de humanização do trabalho pode reduzir essa forma de violência no ambiente organizacional.

5 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho secretarial, a partir da atuação dos estagiários do curso de Secretariado Executivo da UFS. A pesquisa buscou verificar os impactos psicológicos, emocionais e profissionais dessa violência na saúde mental e no bem-estar no contexto organizacional, além de identificar se as organizações adotam políticas ou procedimentos para prevenir ou combater essa prática abusiva. Também procurou-se analisar fatores organizacionais, culturais ou estruturais que podem ocasionar ou intensificar o assédio moral no Secretariado.

Os resultados indicam que os estagiários sofrem com impactos negativos decorrentes do ambiente laboral, sendo que a maioria dos respondentes relatou ansiedade e estresse excessivo, queda no desempenho no estágio e estudos, além de problemas físicos como dores de cabeça e insônia. Esses efeitos além de afetarem a vida pessoal e profissional, também trazem sérias consequências para as organizações, que podem vir a falência.

Ao analisar se os estagiários presenciam e/ou vivenciam condutas abusivas no trabalho, foi verificado que o abuso ocorre, principalmente, pela sobrecarga com demandas desnecessárias. Nesse contexto, ficou evidente que os impactos sentidos pelos participantes são reflexo de práticas de assédio moral. Essa situação se reforça ao considerar que a maioria dos participantes se encontra nos últimos períodos do curso e possui mais de um ano de estágio, pois, segundo a revisão teórica, um critério essencial para a caracterização do assédio moral é sua ocorrência de maneira contínua ao longo do tempo.

De acordo com os dados, atos abusivos frequentes já fizeram 26% cogitarem desistir às vezes do estágio, enquanto 15% pensam recorrentemente sobre essa questão. Foi identificado, também, que a maioria não desistiria, e isso pode ter relação a fatores socioeconômicos, pois, a dependência econômica pode levar ao silêncio diante de situações de assédio moral - como foi apresentado em diversas pesquisas sobre assédio moral no Secretariado.

Ademais, esta violência se apresenta como preocupante no contexto estudado, pois, quando questionados sobre qual reação teriam em casos de assédio moral, apenas 22% buscariam uma solução para denunciar o agressor. Ainda, grande parte dos estagiários não denunciariam por medo de retaliações ou de serem expostos.

O estágio em Secretariado contribui parcialmente para lidar com casos de assédio moral no ambiente organizacional, segundo a maioria dos respondentes. Esse fato evidencia a

necessidade dos cursos de Secretariado, principalmente o da UFS, em viabilizar formas para que os discentes obtenham conhecimento aprofundado sobre o tema. Afinal, capacitar futuros profissionais a identificar, prevenir e combater o assédio moral nas empresas pode ser um fator diferencial para sua atuação no mercado de trabalho.

Constatou-se, ainda, que as empresas, de maneira geral, não abordam o assédio moral no ambiente de trabalho. Os dados evidenciam que grande parte dos pesquisados não sabe informar a respeito da existência de políticas ou procedimentos sobre o assédio moral, o que reforça a negligência organizacional frente ao tema. Além disso, a maioria das empresas não adotam medidas para prevenir ou combater essa violência, sendo que um dos aspectos mais mencionados pelos respondentes foi a falta de treinamentos ou palestras sobre o tema nas organizações. Nesse sentido, o descompromisso institucional pode contribuir para o aumento dos casos, que impactam negativamente não apenas nos trabalhadores, mas também na imagem e no desempenho da própria organização.

Ainda foi possível notar que a cultura organizacional pode fomentar um ambiente propício a ocorrências de assédio moral. Ao serem questionados sobre como ocorre a relação com as lideranças, um percentual significativo dos estagiários afirmou que ela é variável e depende da situação ou do líder, o que demonstra uma possível falta de preparo dos gestores na condução de suas equipes, também reforça a ausência de padronização na comunicação e regulamentação de condutas abusivas dentro das empresas. Nesse contexto, essa instabilidade na gestão pode abrir espaço para práticas de assédio moral, utilizadas como forma de pressão sobre os trabalhadores e afetando o bem-estar no ambiente de trabalho.

No âmbito do Secretariado, foi verificado que estereótipos e preconceitos influenciam a forma como os profissionais são tratados nas empresas, principalmente ao considerar que a maioria dos respondentes são mulheres. Os resultados indicam que o assédio moral no Secretariado pode, em muitos casos, ser considerado uma forma de violência de gênero, devido à predominância feminina na profissão e a uma cultura machista que não reconhece a ascensão e profissionalismo das mulheres no ambiente corporativo. Em consequência, a profissão de Secretariado Executivo está mais sujeita ao assédio moral.

A forma como a competitividade é incentivada dentro das empresas também representa um fator preocupante. Muitos estagiários mencionaram que essa situação gera conflitos, e é estimulada de forma negativa pelas lideranças, causando comportamentos abusivos no meio laboral. Esse cenário reforça a necessidade de mudanças estruturais nas empresas, tornando a

cultura organizacional mais inclusiva e livre de práticas abusivas, ou melhor, é preciso fomentar um processo de humanização do trabalho, como foi destacado por Heloani (2016).

Por fim, foi verificada a adoção de medidas que podem contribuir para o bem-estar no ambiente organizacional, constatando-se que diversas empresas as adotam, como, por exemplo, o fomento à comunicação entre líderes e colaboradores. Por outro lado, um número significativo de empresas é omissa sobre essa questão.

Diante do exposto, entende-se que os objetivos do estudo foram alcançados. Os resultados revelaram que muito ainda precisa ser feito para minimizar os impactos do assédio moral - uma violência que se apresenta de forma agressiva para os profissionais de Secretariado e como uma ameaça à qualidade do trabalho. Assim, é necessário que o assédio moral no Secretariado seja objeto de estudo de futuros pesquisadores, pois o conhecimento científico sobre o tema no campo secretarial ainda é pouco explorado. Em futuras investigações poderiam ser realizados estudos qualitativos, com perguntas abertas, promovendo uma análise mais aprofundada dos impactos dessa violência pela perspectiva desse público.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ítalo D'Artagnan. Metodologia do trabalho científico [livro eletrônico]. Recife: **Editora Universitária da UFPE (EDUFPE)**, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/49435>. Acesso em: 01 fev. 2025.

ANDRADE, Cristina Batista.; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, n. 0, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMjTs/?lang=pt>. Acesso em: 19 out. 2024.

ARAÚJO, Danilo da Silva; SILVA, Viviane Lima. O profissional de secretariado e o uso das tecnologias de comunicação e informação nas organizações. **Semana Acadêmica Revista Científica**, ISSN 2236-6717, v. 1, p. 1-15, 2018. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/danilo_artigo_formatado.pdf. Acesso em: 19 jan. 2025.

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, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 01 jan. 2025.

BECKER, João Luiz. **Estatística básica**: transformando dados em informação [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Bookman, 2015.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 12 dez. 2024.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 29-41, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95627>. Acesso em: 09 dez. 2024.

CAMARGO, Mário Lazáro; ALMEIDA, Natália de Sousa; GOULART JÚNIOR, Edward. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, Londrina, v. 39, n. 2, p. 129-146, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 jan. 2025.

CASTRO, Letícia Saboia de; ROCHA, Thays Lyanny da Cunha Garcia da. O assédio moral nas relações de trabalho do profissional de secretariado executivo / The executive secretarial professional moral harassment in the workplace. **SCRIBES - Brazilian Journal of Management and Secretarial Studies**, v. 1, n. 1, p. 1-33, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/SCRIBES/article/view/10636>. Acesso em: 03 dez. 2024.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Relatório temático: denúncias de assédio moral no sistema de ouvidorias do Poder Executivo Federal (SisOuv). Brasília, 2023a. Disponível em: <https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/central-de-conteudos/relatorios/relatorios-tematicos/assedio-moral-2022.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2024.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, 2023b. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 26 nov. 2024.

CORTELLA, Mário Sérgio. **Noção de capricho**. 2016. Disponível em: <https://youtu.be/6fTMmxUVKqs?si=7OllxekQa-d-slc>. Acesso em: 10 mai 2025.

ESCOLA DE GOVERNO E DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR – EGDS. Cartilha de Assédio Moral. Campinas, 2023. Disponível em: <https://portal-api.campinas.sp.gov.br/sites/default/files/secretarias/arquivos-avulsos/132/2024/02/07-163111/Cartilha%20de%20Ass%C3%A9dio%20Moral.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2024.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei nº 4.742-B/2001. **Revista de Informação Legislativa: RIL**, Brasília, DF, v. 56, n. 224, p. 127-144, 2019. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127. Acesso em: 05 dez. 2024.

GOMES, Maria Joana Dark Ferreira; SALGUEIRO, Cláudia Daniele Barros Leite; LEITE, Renato Barros. O Profissional de Secretariado como um Agente Cooperador no Gerenciamento Estratégico de Pessoas. **Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, v. 20, n. 2, p. 387-404, 2016. ISSN 1516-2664. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/4496>. Acesso em: 20 jan. 2025.

GUILLAND, Romilda; LABIAK, Fernanda Pereira; LOPES, Cristiano Cavalcanti. PERÍCIA JUDICIAL DE AVALIAÇÃO DO NEXO DE CAUSALIDADE OU CONCAUSALIDADE ENTRE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E O DANO PSICOLÓGICO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 8, p. 473–492, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10846>. Acesso em: 17 jan. 2025.

HELOANI, Roberto. ASSÉDIO MORAL: ultraje a rigor. **REVISTA DIREITOS, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 29–42, 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8763>. Acesso em: 14 dez. 2024.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Küller. 22. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2024.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitzer. 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 8. ed., 3. Reimp. São Paulo: **Atlas**, 2017.

MARREIRO, Betania Aparecida de Almeida. A atuação do profissional de secretariado como gestor de informação: uma análise de conteúdo da Revista Gesec. **Secretariado Executivo em Revist@**, [S. l.], v. 12, p. 5-16, 2017. Disponível em: <https://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/6434>. Acesso em: 19 jan. 2025.

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/jV46XSgfrWSRpcLhWdRNVCF/>. Acesso em: 14 dez. 2024.

MOURA, Maria do Céu de Sena; ALMEIDA, Eliana Karine Barbosa de; SILVA, José Felipe Florêncio da; VITALIANO, Fabiana Carla Bezerra. Análise da percepção dos docentes da área de Secretariado Executivo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. **SCRIBES - Brazilian Journal of Management and Secretarial Studies**, v. 3, n. 1, p. 1-20, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/SCRIBES/article/view/13593>. Acesso em: 10 dez. 2024.

NASCIMENTO, Francisco Paulo do; SOUSA, Flávio Luís Leite. Metodologia da pesquisa científica: teoria e prática: como elaborar TCC. 2. ed. Fortaleza: **INESP**, 2017.

NUNES, Marcia dos Santos Pimentel; DANTAS, Maria Cristina Ribeiro. O assédio moral no ambiente de trabalho / The moral harassment in the work environment. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 5, n. 6, p. 6031–6044, 2019. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/1826>. Acesso em: 03 dez. 2024.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. A Dinâmica e os Fatores Organizacionais Propiciadores à Ocorrência do Assédio Moral no Trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 90–113, 2013. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/161>. Acesso em: 05 jan. 2025.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. O Assédio Moral no Contexto Universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 21–36, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2015v17n41p21>. Acesso em: 03 jan. 2025.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa.; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Assédio Moral no Trabalho: A Compreensão dos Trabalhadores sobre a Violência. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 205–219, 2018. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/629>. Acesso em: 29 dez. 2024.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Percepção sobre assédio moral para servidores universitários: da prática hostil a consequência da violência. **Psicologia Argumento**, [S. l.], v. 40, n. 108, 2022. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/27871>. Acesso em: 31 dez. 2024.

OLETO, Alice de Freitas; PALHARES, José Vitor.; PAIVA, Kely César Martins de. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores Brasileiros. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [S. l.], v. 8, n. 2, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/29521>. Acesso em: 29 dez. 2024.

OLIVEIRA, Ana Luísa Naves; FERREIRA, Camyla de Sousa Franco. Assédio moral organizacional. **Revista Foco (Interdisciplinary Studies Journal)**, v. 17, n. 6, p. 1-20, 2024. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/5324/3848>. Acesso em: 15 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C190 - Violence and Harassment Convention (N. 190), 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C190. Acesso em: 27 jan. 2025.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, n. 142, p. 467–487, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/?format=pdf>. Acesso em: 19 out. 2024.

PEREIRA, Adriana Maria Nogueira Pereira; MACIEL, Emanoela Moreira. Principais impactos na saúde do profissional de secretariado acometido por assédio moral. **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí**, p. 1-18, 2018. Disponível em: <http://bia.ifpi.edu.br:8080/jspui/handle/123456789/227>. Acesso em: 16 dez. 2024.

PEREIRA, Adriana Soares; SHITSUKA, Dorlivete Moreira; PARREIRA, Fabio José; SHITSUKA, Ricardo. Metodologia da pesquisa científica [livro eletrônico]. Santa Maria: **Universidade Federal de Santa Maria**, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 31 jan. 2025.

POMPEU, Danielle van der Broocke Mello; ROCHA, Jéssica Sousa. O assédio moral e a secretária executiva. **Revista de Ciências Humanas**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/3107>. Acesso em: 20 out. 2024.

PONTES, Angilina Macena de. Secretariado Executivo: uma análise dos desafios e oportunidades vivenciadas pela profissão no setor público a nível de Nordeste. **Repositório Institucional da UFPB**, 2018. Disponível em: <https://search.app/nm7SvsACjUNHFMnM7>. Acesso em: 19 jan. 2025.

PRETTI, Reynaldo José. Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho / Brazilian legislation on moral harassment at work. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 23535–23543, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/25995>. Acesso em: 19 nov. 2024.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico [livro eletrônico]. 2. ed. Novo Hamburgo: **Feevale**, 2013. Disponível em:

<https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2025.

RIBEIRO, Thiago Martins; CARVALHO, Danilo Tadeu; JODAR, Cláudio Henrique Urbanavicius. Assédio moral no trabalho e direito à saúde: consequências do assédio moral no âmbito do trabalho ao direito à saúde do trabalhador. **OBSERVATÓRIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA**, [S. l.], v. 21, n. 12, p. 26325–26340, 2023.

Disponível em:

<https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/2548>. Acesso em: 17 jan. 2025.

SAMPAIO, Tuane Bazanella. Metodologia da Pesquisa [livro eletrônico]. 1. ed. Santa Maria: **Universidade Federal de Santa Maria**, 2022. Disponível em:

https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/26138/MD_Metodologia_da_Pesquisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 fev. 2025.

SANTIAGO, Cibelle da Silva; SANTOS, Maria Luzitana Conceição dos. UM ESTUDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO para o Profissional de Secretariado. **Secretariado Executivo em Revist@**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2011. Disponível em: <https://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/1779>. Acesso em: 20 dez. 2024.

SENADO FEDERAL (Brasil). Assédio Moral e Sexual: Prevenção no Ambiente de Trabalho. Brasília: Senado Federal, 2017, p. 1-24. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/594877>. Acesso em: 18 jan. 2025.

SIENA, Osmar; BRAGA, Aurineide Alves; OLIVEIRA, Clésia Maria de; CARVALHO, Erasmo Moreira de. Metodologia da Pesquisa Científica e Elementos para Elaboração e Apresentação de Trabalhos Acadêmicos. Belo Horizonte, MG: **Editora Poisson**, 2024. Disponível em: <https://poisson.com.br/2018/produto/metodologia-da-pesquisa-cientifica-e-elementos-para-elaboracao-e-apresentacao-de-trabalhos-academicos/>. Acesso em: 31 jan. 2025.

SILVA, Amanda Ferreira da; FRANKLIN, Luíza Amália Soares. O assédio moral horizontal no âmbito organizacional e o profissional de secretariado. **Universidade Federal de Viçosa**, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/SCRIBES/article/view/10636>. Acesso em: 15 dez. 2024.

SILVA, Geiciely Reis; OLIVEIRA, Victor Henrique Fernandes. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: o terrorismo psicológico e a legislação brasileira. **Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia - REIVA**, [S. l.], v. 3, n. 02, p. 25, 2020. Disponível em: <https://reiva.unifaj.edu.br/reiva/article/view/124>. Acesso em: 20 jan. 2025.

SILVA, Leda Maria Messias da. Assédio moral: terror psíquico no ambiente de trabalho e as consequências para a saúde do assediado. **Revista Direito e Justiça: reflexões sociojurídicas**, Santo Ângelo, v. 23, n. 46, p. 129-14, 2023. Disponível em <https://bd.tjmg.jus.br/items/580b45b0-b4d8-4df5-9088-af2da4eb6a26>. Acesso em 14 dez. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. Relatório - Pesquisa sobre Assédio. Campinas, 2021. Disponível em:

[https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/institucional/estrutura-do-tribunal/Comites-Comissoes/Assedio/RELAT%C3%93RIO%20-%20Pesquisa%20sobre%20Ass%C3%A9dio%20\(2021\)%20\(1\)%20\(2\)%20\(3\)%20\(1\).pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/institucional/estrutura-do-tribunal/Comites-Comissoes/Assedio/RELAT%C3%93RIO%20-%20Pesquisa%20sobre%20Ass%C3%A9dio%20(2021)%20(1)%20(2)%20(3)%20(1).pdf).
Acesso em: 13 dez. 2024.

APÊNDICE A – Questionário



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE SECRETARIADO EXECUTIVO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “ASSÉDIO MORAL: UM ESTUDO SOBRE AS PERCEPÇÕES DOS ESTAGIÁRIOS EM SECRETARIADO EXECUTIVO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE”, conduzida por Luele Alves dos Santos, acadêmica de Secretariado Executivo da UFS, do 8º semestre, que está desenvolvendo o seu Trabalho de Conclusão de Curso, sob orientação da professora Dra. Rosimeri Ferraz Sabino. O estudo tem como objetivo analisar o assédio moral no ambiente de trabalho secretarial, a partir da atuação de estagiários do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Sergipe. Você foi selecionado(a) por compor o grupo de discentes do curso de Secretariado Executivo da UFS. A sua participação não é obrigatória, não oferece riscos e não implicará em nenhum gasto de sua parte, consistindo em respostas às perguntas do questionário apresentado a seguir, [disponibilizado em link do Google Forms]. A qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. A sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo a você.

Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão confidenciais e não serão divulgados em nível individual, visando assegurar o sigilo de sua participação. A pesquisadora responsável se compromete a tornar públicos nos meios acadêmicos e científicos os resultados obtidos de forma consolidada sem qualquer identificação de indivíduos ou instituições participantes.

Caso você aceite participar desta pesquisa, ao responder este questionário, você concorda com a seguinte afirmação: “Eu estou ciente das informações descritas acima, concordo em participar da pesquisa e entendo que as informações cedidas por mim são confidenciais, autorizando a sua divulgação no meio científico e acadêmico de forma anônima e global, tendo a minha identidade totalmente preservada. Estou ciente de que sou voluntário(a) e, portanto, não receberei nenhum benefício por participar desta pesquisa, bem como não terei ônus algum”.

Caso não se sinta esclarecido(a), você pode procurar o pesquisador responsável, por meio do endereço eletrônico: luele.lc@gmail.com.

São Cristóvão, ____ de _____ de 2025.

BLOCO I – PERFIL DO(A) RESPONDENTE

1. Qual é o seu sexo?

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiro não responder

2. Qual é a sua raça?

- ☐ Branca
- ☐ Indígena
- ☐ Parda
- ☐ Preta
- ☐ Prefiro não responder

3. Em qual semestre você está matriculado?

- ☐ Entre o 3º e 4º semestre
- ☐ Entre o 5º e 6º semestre
- ☐ Entre o 7º e 8º semestre

4. Há quanto tempo você está estagiando?

- ☐ Menos de 3 meses
- ☐ Entre 3 e 6 meses
- ☐ De 6 meses a 1 ano
- ☐ Mais de 1 ano

5. Segundo Hirigoyen (2012), trabalhadores em situações precárias são mais suscetíveis ao assédio moral. As condições socioeconômicas do indivíduo podem, assim, gerar vulnerabilidade emocional que oportunize um posicionamento frágil ou indefeso diante de situações de assédio. Dessa forma, qual é a sua renda familiar?

- ☐ Até meio salário mínimo
- ☐ Entre 1 e 1.5 salários mínimos
- ☐ Superior a 2 salários mínimos
- ☐ Prefiro não responder

BLOCO II – ASSÉDIO MORAL NO SECRETARIADO

6. Durante o seu estágio, você sentiu algum dos seguintes impactos relacionados ao ambiente de trabalho? Você pode assinalar quantas opções desejar.

- ☐ Ansiedade ou estresse excessivo
- ☐ Baixo desempenho no estágio ou nos estudos
- ☐ Crises de choro ou distúrbios alimentares
- ☐ Problemas físicos, como dores de cabeça ou insônia
- ☐ Não, não senti nenhum impacto significativo

7. Segundo Hirigoyen (2024), precursora dos estudos sobre assédio moral no mundo, essa violência é definida como toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, atos, gestos e escritos que podem causar danos à vida pessoal e profissional de uma pessoa. Com base nesse conceito, você já vivenciou ou presenciou algumas das seguintes situações durante seu estágio? Você pode assinalar quantas opções desejar.

- ☐ Sofrer humilhações na frente de colegas
- ☐ Ser sobrecarregado com demandas desnecessárias
- ☐ Ser ignorado em uma conversa
- ☐ Ser constrangido com apelidos ou comentários pejorativos
- ☐ Não vivenciei, nem presenciei situações como essas

8. Você já pensou em desistir do estágio por conta de atos abusivos frequentes de colegas ou da liderança?

- ☐ Sim, muitas vezes
- ☐ Sim, algumas vezes
- ☐ Não, nunca pensei em desistir
- ☐ Prefiro não responder

9. Se você fosse assediado moralmente em seu ambiente de estágio, qual seria sua reação?

- ☐ Relataria o ocorrido ao supervisor de estágio
- ☐ Procuraria o setor de Recursos Humanos ou canal de denúncias
- ☐ Compartilharia o ocorrido com familiares ou amigos
- ☐ Não faria nada por medo de retaliações ou de ser exposto
- ☐ Não sei informar

10. Você considera que a experiência do estágio em Secretariado lhe prepara para lidar com situações de assédio moral no ambiente profissional?

- ☐ Sim, totalmente
- ☐ Sim, mas de forma limitada
- ☐ Não contribui para lidar com situações de assédio moral
- ☐ Não sei informar

BLOCO III – POLÍTICAS DA EMPRESA

11. Na empresa que você atua, há algum documento que aborde o assédio moral?

- ☐ Sim, e é de fácil acesso
- ☐ Sim, mas, não é divulgado
- ☐ Não, não existe nenhum documento sobre assédio moral na empresa
- ☐ Não sei informar

12. Caso existam políticas sobre assédio moral na empresa, de qual forma você foi informado?

- ☐ Foi mencionado informalmente durante os primeiros dias de trabalho
- ☐ Por meio de treinamento formal

- ☐ Por iniciativa própria
- ☐ Não fui informado, pois não há políticas referentes ao assédio moral na instituição

13. A organização oferece treinamentos ou palestras referentes ao assédio moral no ambiente de trabalho?

- ☐ Sim, sempre
- ☐ Sim, muitas vezes
- ☐ Não, nunca foi ofertado
- ☐ Não sei informar

14. Caso ocorram situações de assédio moral, a empresa possui canais de denúncias?

- ☐ Sim, e são divulgados para todos
- ☐ Sim, mas, não são divulgados
- ☐ Não existem canais de denúncias
- ☐ Não sei informar

15. Existem profissionais preparados para lidar com denúncias relacionadas ao assédio moral na empresa de seu estágio?

- ☐ Sim, funcionários do setor de Recursos Humanos
- ☐ Sim, funcionários do setor de Ouvidoria
- ☐ Não, não há profissionais capacitados
- ☐ Não sei informar

BLOCO IV – CULTURA ORGANIZACIONAL

16. Qual o tipo de empresa você estagia?

- ☐ Empresa privada
- ☐ Empresa pública
- ☐ Empresa mista (pública e privada)
- ☐ Não sei informar

17. Em sua experiência no estágio, como você avalia a relação com as lideranças?

- ☐ Respeitosa e colaborativa
- ☐ Agressiva ou marcada por críticas constantes
- ☐ Variável, dependendo da situação ou liderança
- ☐ Prefiro não responder

18. Você já percebeu se estereótipos ou preconceitos relacionados ao Secretariado influenciam a forma como os estagiários ou profissionais dessa área são tratados na empresa?

- ☐ Sim, sempre
- ☐ Sim, às vezes
- ☐ Não, nunca percebi
- ☐ Não sei informar

19. Como você avalia a competitividade entre funcionários na empresa?

- ☐ Ocorre de forma colaborativa
- ☐ Gera conflitos
- ☐ É estimulada de forma negativa pelas lideranças
- ☐ Causa comportamentos abusivos no ambiente de trabalho
- ☐ Não sei informar

20. A sua empresa adota medidas que promovam um ambiente de trabalho saudável e inclusivo? Você pode assinalar quantas opções desejar.

- ☐ Sim, a empresa oferece treinamentos sobre ética e diversidade
- ☐ Sim, a empresa estimula a comunicação entre equipes e lideranças
- ☐ Sim, a empresa dispõe de programas ou ações voltadas para a saúde mental dos colaboradores
- ☐ Não, a empresa não adota medidas significativas para isso
- ☐ Não sei informar