



Universidade de Brasília  
Faculdade de Economia, Administração e  
Contabilidade Departamento de Administração

MARINARA TELES VIEIRA DA  
SILVA

**As Causas do prazer e sofrimento no trabalho entre  
estagiários que estudam no curso de Administração.**

Brasília - DF

2023

MARINARA TELES VIEIRA DA  
SILVA

**Causas do prazer e sofrimento no trabalho entre  
estagiários que estudam no curso de  
Administração e Gestão de Políticas Públicas.**

Monografia apresentada ao  
Departamento de Administração como  
requisito parcial à obtenção do título  
de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Mestre,  
RoqueMagno de Oliveira

Brasília - DF

2023

**MARINARA TELES VIEIRA DA  
SILVA**

**Causas do prazer e sofrimento no trabalho entre  
estagiários que estudam no curso de  
Administração e Gestão de Políticas Públicas**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de  
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do  
aluno

**Marinara Teles Vieira da Silva**

Professor Mestre, Roque Magno de Oliveira.  
Professor-Orientador

Prof. Olinda Maria Gomes Lesses  
Professor-Examinador

Prof: Elizania Araujo  
Professor-Examinador

Brasília  
27 de julho de 2023.

## DEDICATÓRIA

À minha mãe e ao meu Pai, eles são o sentido do meu viver e minha inspiração para nunca desistir, sempre foram fortes e batalhadoras, que com sua persistência e coragem venceram os obstáculos e sorriram para mundo. Ao meu filho Calebe Williams que é o presente mais lindo que o senhor Deus me entregou.

## AGRADECIMENTOS

À Deus que é o consumidor da minha fé, meu refúgio em dias confusos. Minha força em dias de fraqueza. À minha família, aos meus irmãos e ao meu filho Calebe williams, que sempre foi minha maior motivação, agradeço tudo que fizeram por mim.

“Perder tempo em aprender coisas que não interessam, privamos de descobrir coisas interessantes”.

(Carlos Drummond de Andrade)

## RESUMO

O presente estudo pretende analisar as principais causas no prazer e sofrimento na experiência dos estagiários do curso de Administração na Universidade de Brasília. Os objetivos específicos e analisar as condições de trabalho, identificar as situações de violência no ambiente de trabalho dos estagiários do curso de administração, examinar as vivências na jornada trabalho e universidade. "O estudo abordou " Insatisfação no ambiente de trabalho", "sofrimento ou constrangimento no ambiente de trabalho" e " A falta de valorização no indivíduo no ambiente de trabalho". Os resultados englobam que o estágio contribui diretamente para o aperfeiçoamento profissional e acadêmico, uma ferramenta útil para agregar no futuro da profissão do estudante.

Palavras-chave: Sofrimento no trabalho, estagiários, organização do trabalho, profissão.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CNPq Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

MEC Ministério da Educação



## SUMÁRIO

1	Introdução .....	10
1.1	Contextualização .....	10
1.2	Objetivo Geral .....	13
1.3	Objetivo específico .....	13
2	Referencial teórico .....	14
2.1	Mudanças Organizacionais .....	14
2.2	Indivíduo e Organização .....	16
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	23
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa .....	23
3.2	Caracterização da organização.....	24
3.3	Participantes do estudo.....	25
3.4	Instrumentos de pesquisa .....	25
3.6	Análise de dados.....	26
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS .....	28
4.2	Sofrimento ou constrangimento no ambiente deTrabalho .....	30
4.3	Falta de Valorização do Indivíduo no ambiente deTrabalho .....	31
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	36
	REFERÊNCIAS .....	38
	APÊNDICES .....	39
	Apêndice A – Roteiro da Entrevista Semiestruturada .....	39

# **1 Introdução**

Taylor (1947) considerava que a satisfação no trabalho era uma atitude relativa à filosofia do trabalhador sobre a cooperação com a gerência em torno de seus próprios interesses. Já Locke (1976) definiu a satisfação como um estado emocional agradável ou positivo que resulta de algum trabalho ou experiências no trabalho. Nos últimos anos, as acelerações das mudanças têm contribuído para provocar nos trabalhadores uma degradação da saúde mental, levando-os a importantes quadros de estresse (Goldberg, 1986). A tecnologia, com modificações contínuas nas rotinas de trabalho, aliada a práticas gerenciais unilaterais e coercitivas (cobrança excessiva por resultados), são consideradas fontes de vivência de sofrimento no trabalho, este trabalho busca identificar fatores que causam tais mudanças.

## **1.1 Contextualização**

Existe uma linha tênue que separa o prazer e o sofrimento no trabalho. O prazer está associado a sensações ou sentimentos positivos, proporcionando uma sensação de agrado e euforia para aqueles que o vivenciam. Dentre os diferentes tipos de prazeres, temos o prazer físico, originado do deleite das condições relacionadas aos órgãos dos sentidos; prazer psíquico, proveniente da satisfação gerada pela recordação de momentos divertidos e engraçados; prazer estético, advindo da contemplação do belo; prazer intelectual, obtido através da ampliação dos conhecimentos; prazer lúdico, resultante da prática de jogos; prazer emocional, surgindo do amor, amizade e afetos familiares; e prazer da contemplação, decorrente da apreciação de algo belo, surpreendente ou singular.

Por outro lado, o sofrimento é caracterizado pelo padecimento, dor ou infelicidade que uma pessoa sente. Geralmente, está associado à dor psicológica e é resultado da reação do indivíduo diante dos fatos, mais do que da realidade em si. O sofrimento psíquico no trabalho é causado pela pressão diária a que o trabalhador é submetido em busca de lucros, competição, eficácia e manutenção do emprego. As razões para esse sofrimento podem estar relacionadas ao fato de o trabalho deixar de proporcionar prazer, bem-estar, satisfação e sensação de utilidade, tornando-se um local de dor, estresse negativo, fadiga e cansaço.

A falta de engajamento e significado com o trabalho faz com que o trabalhador passe a reagir mal ao exercício de suas atribuições.

Embora seja papel do gestor mapear e diagnosticar rapidamente quando algo não vai bem com os indivíduos, para intervir de maneira efetiva e promover a saúde, muitas vezes ocorre um desamparo ao indivíduo e ele é visto apenas como um instrumento para alcançar resultados a qualquer custo. A falta de valorização e condições adequadas de trabalho intensificam o sofrimento, podendo levar ao burnout (esgotamento), definido como uma situação em que o trabalhador percebe que suas energias estão esgotadas e que não pode dar mais de si mesmo. Isso pode resultar em cansaço e torná-lo propenso a sofrer acidentes, ansiedade, abuso de álcool, cigarros e outros psicoativos. Outra dimensão dessa definição é a despersonalização, em que o indivíduo desenvolve uma imagem negativa de si mesmo, junto com um certo cinismo e ironia em relação às pessoas do seu ambiente de trabalho, clientes e perda aparente da sensibilidade afetiva. O ideal seria promover um programa de qualidade de vida no trabalho que aumentasse a motivação, autoestima e bem-estar do indivíduo, e diminuísse a depressão, ineficiência e sensação de isolamento social.

Para fins de pesquisa, este estudo se baseou nas premissas da sociologia clínica, colocando o indivíduo no palco e estudando e analisando como os fatos e fenômenos sociais o impactam. Isso ajudará a compreender como ocorre a interação entre indivíduo e organização. Diante da desvalorização e precarização que geralmente é enfrentada pelos estudantes estagiários que trabalham em empresas privadas ou órgãos públicos, é necessário avaliar de que forma a falta de importância tem afetado o sentimento de valorização, bem-estar e motivação dos servidores.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 42% dos brasileiros já sofreram algum tipo de assédio moral no trabalho. Os dados demonstram, portanto, a alta incidência daquilo que se tornou um drama na vida de muitos trabalhadores.

A relação de trabalho é algo naturalmente desigual. O empregado está em posição de inferioridade, subordinado ao empregador. Isso mantém sobre ele o poder de comando e disciplina. Ocorre, por vezes, que o exercício desse poder seja feito de forma abusiva, ferindo a dignidade e a honra do empregado. Saber a linha exata entre as exigências físicas da relação de trabalho e o assédio moral nem sempre é uma tarefa fácil. Portanto, neste estudo foram diferenciadas algumas situações que configuram e outras que não configuram assédio moral.

Embora seja papel do gestor mapear e diagnosticar rapidamente quando algo não vai bem junto aos indivíduos, a fim de intervir de maneira efetiva e promover a saúde, o que ocorre é um desamparo ao indivíduo e uma visão reducionista dele como um mero instrumento para alcançar resultados a qualquer custo. A falta de valorização e de condições adequadas de trabalho intensifica o sofrimento, podendo levar ao burnout (esgotamento), definido como uma situação em que o trabalhador percebe que suas energias estão esgotadas e que não pode dar mais de si mesmo, surgindo cansaço e tornando-o propenso a sofrer acidentes, ansiedade, abuso de álcool, cigarros e outros psicoativos. Outra dimensão dessa definição é a despersonalização, em que o indivíduo desenvolve uma imagem negativa de si mesmo, junto com certo cinismo e ironia em relação às pessoas do seu ambiente de trabalho, clientes e aparente perda da sensibilidade afetiva. O ideal seria promover um programa de qualidade de vida no trabalho, que aumentaria a motivação, autoestima e bem-estar do indivíduo, e diminuiria a depressão, ineficiência e sensação de isolamento social.

Para fins de instrumento de estudo, este assunto se baseou nas premissas da sociologia clínica, colocando o indivíduo no centro da análise, estudando e analisando como os fatos e fenômenos sociais impactam e compreendendo a interação entre o indivíduo e a organização. O foco deste estudo é entender de que forma a desvalorização e precarização enfrentadas pelos estudantes estagiários que trabalham em empresas privadas ou órgãos públicos afetam o sentimento de valorização, bem-estar e motivação dos servidores.

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelam que aproximadamente 42% dos brasileiros já foram vítimas de algum tipo de assédio moral no trabalho. Esses dados evidenciam a alta incidência desse problema, que se tornou um drama na vida de muitos trabalhadores. A relação de trabalho, por natureza, é desigual, o que pode contribuir para situações de abuso e desrespeito no ambiente laboral.

Dentro desse contexto, é importante analisar as mudanças na valorização do indivíduo e as consequências dessas mudanças para o bem-estar e a motivação dos servidores. Ao adotar uma abordagem baseada na sociologia clínica, busca-se compreender as dinâmicas subjacentes às experiências dos trabalhadores e identificar possíveis formas de intervenção para melhorar as condições de trabalho e promover um ambiente mais saudável e respeitoso.

O estudo visa contribuir para uma reflexão mais ampla sobre a relação entre

indivíduo e organização, considerando o impacto das condições de trabalho na saúde mental e emocional dos trabalhadores. Ao trazer à tona essas questões, espera-se fomentar o debate sobre a importância de valorizar e respeitar os profissionais em seu ambiente de trabalho, visando à construção de relações laborais mais harmoniosas e humanizadas.

O empregado se encontra em uma posição de inferioridade, subordinado ao empregador, o qual possui o poder de comando e disciplina sobre ele. No entanto, em certas ocasiões, o exercício dessa autoridade pode se manifestar de maneira abusiva, afetando a dignidade e a honra do trabalhador. Identificar claramente o limite entre a cobrança natural inerente à relação de trabalho e o assédio moral nem sempre é uma tarefa simples. Portanto, neste estudo, buscou-se distinguir algumas situações que configuram o assédio moral e outras que não se enquadram nessa categoria.

Este estudo tem caráter de notória a visão dos estagiários nas funções desenvolvidas, fazendo uso de uma abordagem crítica da ferramenta "ligação do indivíduo como recurso" que se submete à degradação do trabalho para fins gerenciais. Nessa perspectiva, surge a necessidade de analisar quais são as vivências de prazer e sofrimento no trabalho entre os estagiários do curso de Administração da Universidade de Brasília.

## **1.2 Objetivo Geral**

O principal objetivo deste trabalho foi analisar: quais as causas do sofrimento no trabalho dos estagiários do curso de administração?

## **1.3 Objetivo específico**

Os objetivos específicos deste estudo são: (1) analisar as condições de trabalho, (2) identificar as situações de violência no ambiente de trabalho dos estagiários do curso de administração e (3) examinar as experiências de prazer e sofrimento dos estagiários no trabalho na Universidade de Brasília (UnB).

## **2 Referencial teórico**

GAULEJAC (2007) argumenta que vivemos em uma sociedade cada vez mais consumista, onde o trabalho deixou de ser um fim em si mesmo e se tornou um meio para a aquisição de mercadorias. O autor, que começou a aprofundar estudos sobre o sofrimento no trabalho, juntamente com DEJOURS (2003), destaca alguns paradoxos do trabalho, como o tempo em que a liberdade aprisiona e aliena, gerando sofrimento nos indivíduos.

Este tema é uma relevância para o cenário atual em que os estagiários se encontram, uma vez que muitos desses trabalhadores enfrentam dificuldades e não são devidamente ouvidos. Observa-se um aumento notável nos casos de sofrimento decorrente do trabalho nesse contexto. Nesse sentido, as universidades e a academia podem desempenhar um papel importante ao desenvolver um trabalho social para auxiliar esses estagiários, aproveitando a estrutura e o apoio que possuem.

Faz-se necessário realizar uma análise crítica do contexto em que os estagiários estão inseridos, bem como compreender suas experiências no ambiente de trabalho, a fim de identificar suas dificuldades e necessidades. Somente por meio dessa compreensão, será possível oferecer o suporte adequado para enfrentar os desafios e promover um ambiente de trabalho mais saudável e justo para esses profissionais em formação. O apoio das instituições de ensino e pesquisa pode ser um fator decisivo para melhorar as condições dos estagiários e garantir que suas vozes sejam ouvidas e respeitadas.

### **2.1 Mudanças Organizacionais**

As organizações passam por inúmeras transformações ao longo do tempo. Dentro desse período, mudanças ocorrem para o crescimento, inovação dos processos, nova direção, maior alcance das suas atividades e produtos, expansão de modelos e recursos. Enfim, diversas áreas até atingir a hegemonia esperada e mantê-la, como uma espécie de plano a ser atingido. No entanto, os deveres e obrigações crescem na mesma proporção da organização. Um deles é a perspectiva de prazer-sofrimento no trabalho dentro de suas organizações, algo bastante relevante para ter o controle, visando qualidade e bem-estar de vida dos funcionários, sendo esse o centro de nossos estudos aqui.

Em primeiro lugar, a palavra trabalho em seus primeiros significados do latim remete-se à palavra "tripalium", que seria uma espécie de instrumento utilizado para imobilizar os cavalos enquanto punha as ferraduras, utilizado por agricultores. No dicionário, está ligado a um instrumento de tortura, de forma que seu significado atrelado a dor, sofrimento e suor (LIMA, 2004).

Perpassando também por boa parte da história antiga, tem-se que o trabalho esteve por muitas vezes ligado ao sofrimento, aos indivíduos desfavorecidos, escravos e ditos pessoas de segunda classe, como na Grécia Antiga, ou atrelado à falta de liberdade na Roma, sempre relacionado a determinados indivíduos devido seu estado social e função, taxado como peso, dor, castigo (LIMA, 2004). Somente por volta do século XVIII, com o estabelecimento do capitalismo, é que os conceitos de trabalho passam a tomar outro sentido, mas parecido com o que conhecemos hoje. O trabalho passa a ser industrial e realizado pelos já chamados operários. Nesse mesmo período, ocorre o surgimento da ética protestante que passa a dar um significado ao trabalho mais gratificante como meio de purificação, serviço a Deus, que é partilhado também pelo Catolicismo para o livramento das culpas e o perdão a Deus (LIMA, 2004)

Nessa mesma linha de pensamento, o trabalho passou por incrementos e mudanças, mas ainda muito atrelado ao sofrimento. Ele foi cada vez mais crescendo e desempenhando papel importante na vida das pessoas, mas exclusivamente pelo salário recebido e pelas necessidades de subsistência dos indivíduos que eram atendidas. No entanto, ao enxergar o processo histórico e a evolução dos trabalhos e seus diversos significados e sentidos, percebemos que existe o lado árduo e duro do trabalho, mas que, ao mesmo tempo, ele também liberta e purifica, dentro da perspectiva religiosa. Assim, tem o prazer e o sofrimento como elementos ligados ao trabalho, que indicam duas situações distintas e imensamente importantes de serem entendidas dentro de uma organização, até mesmo para demonstrar qual imagem a empresa quer carregar: se é de bastante preocupação com seus trabalhadores ou se é dedicada exclusivamente à incessante luta pelo maior lucro, sem uma preocupação maior com questões de prazer-sofrimento.

A busca para entender mais sobre a questão do sofrimento no trabalho passa pela relevância que o trabalho exerce na vida das pessoas. Como Nunes e Lins (2009) afirmam, o trabalho pode ser considerado um grande meio de satisfação do indivíduo, trazendo a ele aspectos como auto realização, manutenção das mais diversas

relações interpessoais e, até mesmo, por uma questão de sobrevivência. Ao mesmo tempo, o trabalho pode trazer dor e sofrimento, quando há risco de vida, doenças causadas por ambientes insalubres e falta de instrumentos capazes de dar a devida proteção aos funcionários.

## **2.2 Indivíduo e Organização**

A capacidade das organizações em definir como o indivíduo deve se comportar, tanto interna quanto externamente, acaba por moldá-lo em um papel central em nossa vida e, dessa forma, na própria construção social da realidade. O indivíduo passa a viver a organização, e a realidade da empresa se funde com a sua realidade. Como Freitas (2006, p. 104) constata, o trabalho é um processo dialético: de um lado, o sujeito trabalhador, que dá sentido ao que faz; de outro, as situações de trabalho, ou seja, o trabalho real, que impactam as percepções desse trabalhador em relação a todo o contexto de trabalho. Diante dessa dialética, o trabalhador pode ter vivências de prazer e/ou sofrimento.

O sucesso é a palavra-chave, e obter o triunfo passa a ser uma meta que o indivíduo precisa alcançar. Dessa forma, o trabalhador desenvolverá atitudes de uma pessoa acima da média, um trabalhador com várias funções, ligado a tudo e que possui a organização em suas veias. Com essa lógica, eles se tornarão competitivos. A hostilidade em relação ao indivíduo pode ocorrer quando o mesmo não consegue mais alcançar determinados objetivos da organização, quando ele não é mais aquele funcionário que consegue realizar várias funções. Enriquez (1994a, p.53) cita que:

“são marginalizados "todos os sujeitos que não são obcecados pelo sucesso social, pelo jogo de aparências, que não tem o gosto pelo efêmero ou por uma cultura de adesão maciça a uma organização ou a uma instituição fanatizada, que desejam uma vida regida por uma ética e que buscam um ideal sem cair, por isso, na doença da idealidade". (Enriquez, 1994a, p.).

Ao lado da fascinação, a sedução é outra modalidade de controle por meio do amor. Dessa forma, as organizações atuais frequentemente usam a sedução como um truque para controlar seus funcionários. Os superiores desejam guiar os funcionários por meio das emoções, usando o afeto para fazê-los compactuar com os desejos da organização.

O comprometimento com a organização é gerado a partir de um sentimento



de pertencimento a uma comunidade. Nesse contexto, o indivíduo se entrega totalmente ao trabalho e se vê como parte de um todo. É importante que cada um se identifique fortemente com a comunidade-empresa.

De acordo com Lapierre (1989), além do desejo de ser amado, também existe o medo do fracasso por parte do indivíduo. Ele teme decepcionar a organização que o fez acreditar que seu sucesso depende dele. Lapierre (1989) também fala sobre emoções defeituosas que exercem grande poder nas relações de trabalho, como o medo de perder a credibilidade, perder o status quo e a vontade extrema de estar sempre acima dos outros.

Para lidar com o medo do desemprego, que surge de uma política de coerção, os novos funcionários desenvolvem procedimentos defensivos. Eles chegam a cooperar com os atores do comando, investindo em cargos de confiança intermediários e acatando tudo o que vem das instâncias superiores sem questionar. De acordo com Dejours (2008, p. 32), consentir em cooperar supõe, pelo menos em parte, reprimir a inteligência e a subjetividade do indivíduo.

A perda do poder de barganha dos trabalhadores em busca de emprego e a precarização econômica os levam a escolher entre um trabalho ruim ou nenhum trabalho (DEJOURS, 2008). Os trabalhadores acabam cedendo à precarização das condições de trabalho e à falta de mecanismos de proteção à saúde, o que os expõe ao sofrimento e ao adoecimento. O desemprego rebaixa o nível das remunerações e leva os trabalhadores a trabalharem mais horas para compensar a falta de dinheiro.

A alta taxa de exploração, o declínio da renda, a perda de emprego, os acidentes fatais no trabalho, a baixa qualidade na saúde e a conseqüente diminuição na expectativa de vida podem fazer com que a força de trabalho perca valor e seja deixada de lado.

Para compreender melhor o conceito, é importante entender o significado de trabalho: o trabalho possui um papel fundamental na construção da identidade, pois é através dele que as habilidades são afirmadas e os projetos de vida são realizados, permitindo a concretização dos sonhos. Nesse sentido, o reconhecimento da identidade profissional no trabalho é crucial (Hirigoyen, 2002). No contexto do mundo do trabalho, o assédio moral se caracteriza pelo uso deliberado de poder ou influência psicológica, ameaçando terceiros e com potencial para causar lesões, danos psicológicos, privações ou até mesmo transtornos ao desenvolvimento psicofísico do indivíduo (ALCKMIN, 2013; CUNICO, 2014; THOMÉ, 2011; WYZYKOWSKI, BARROS

e PAMPLONA FILHO, 2014).

Guimarães e Rimoli (2006) definem os efeitos dessa prática sobre a saúde do indivíduo como síndrome psicossocial multidimensional. Os autores justificam a denominação pelos conceitos abaixo:

- Síndrome, uma vez que comporta sintomas físicos e psíquicos peculiares e prontamente diagnosticados que, em conjunto, ' locais e em diferentes contextos, e nas universidades não é diferente. Há vários casos que demonstram que essas práticas ocorrem, resultando em inúmeros imbrólios judiciais. Entre esses casos, tem-se a APELAÇÃO CÍVEL Nº 5002944-28.2012.404.7110/RS, que envolve uma aluna que sofreu assédio moral no ambiente da Universidade de Pelotas, no Rio Grande do Sul. Durante a aplicação da prova, o professor pediu para que a aluna mudasse de lugar, mas ela se recusou, pois seria a única a fazê-lo. O professor, então, proferiu palavras ofensivas, chamando-a de "chata, baixinha, pobre e feia", além de imputar-lhe o adjetivo de "dedo-duro" e afirmar que "só faltavam os grãos de milho". Esse comportamento mostra um total abuso do professor perante a aluna, utilizando um tipo de assédio moral vertical descendente, ridicularizando-a na frente de 60 colegas. Posteriormente, houve várias brincadeiras e humilhações, inclusive com o lançamento de milhos em outras ocasiões. Isso fez com que a aluna precisasse fazer acompanhamentos psicológicos e se reestruturar emocionalmente novamente. Com isso, ela entrou com um processo de danos morais e, após algumas apelações, conseguiu ganhar o caso. O professor alegou que era uma brincadeira, mas a situação gerou um grande problema psicológico e social em seu âmbito universitário. Esse caso ilustra como o assédio moral pode ocorrer nas universidades, e suas implicações podem ser maiores do que os agressores imaginam.

Atualmente, o tema do assédio moral tem sido frequentemente abordado pela mídia, geralmente trazido à tona por sindicatos ou pelas próprias vítimas do assédio, que muitas vezes necessitam de licenças por estresse ou afastamento por invalidez. No entanto, é importante destacar que ainda há uma carência de literatura aplicada estrita sobre o assédio moral no Brasil.

As publicações em revistas de Administração que abordam o tema da Gestão

de Pessoas e o assédio moral tendem a focar principalmente no conceito e nas consequências do fenômeno. No entanto, conforme observado por Hirigoyem (2003), é fundamental realizar estudos exploratórios diretamente relacionados à área de gestão de pessoas, a fim de evitar que os resultados sejam tratados como casos isolados. Muitos trabalhadores preferem permanecer no anonimato, o que também pode contribuir para a escassez de informações sobre o assunto.

Dejours (2004, p.135) compilou uma série de pesquisas recentes nos campos da ciência do trabalho, psicodinâmica do trabalho e antropologia, fornecendo o seguinte conceito: [Neste ponto, é necessário incluir a definição ou conceito apresentado por Dejours para que a ideia fique completa.

O trabalho é a atividade coordenada de homens e mulheres para defrontar-se com o que não poderia ser realizado pela simples execução prescrita de uma tarefa de caráter utilitário com as recomendações estabelecidas pela organização do trabalho.

Segundo Marx (1958) em uma perspectiva sócio-histórica, o trabalho é percebido como uma atividade em que o trabalhador se torna simplesmente um produtor de valor econômico, subordinado à valorização do capital.

Leymann (1996 apud SOBOLL, 2008), um médico alemão e pesquisador em psicologia do trabalho, conduziu um estudo sobre casos de agressões contra empregados, que inicialmente denominou de "psicoterror". Posteriormente, ele cunhou o conceito de "mobbing" para descrever formas de assédio que ocorrem dentro das organizações. Paralelamente, outros pesquisadores utilizavam a palavra "bullying" para tratar de fenômenos semelhantes.

A palavra bullying para Leymann (1996 apud SOBOLL, 2008) está ligada ao comportamento de crianças, o que segundo esse autor ocorre a partir de agressões físicas. Nesta definição, segundo Sobol (2008), não caberia ao conceito de mobbing, pois ao conceber este segundo, o autor foi extremamente cuidadoso e sofisticado, destarte mobbing seria usado, então, somente nas situações envolvendo adultos e seria equivalente a psicoterror e assédio moral.É essencial termos clareza das praticas agressivas envolvidas no que tem sido chamado de assédio moral no Brasil. Nossas experiências profissionais e de pesquisa têm evidenciado que “assédio moral” é um termo que, ao popularizar, foi ampliado e tende a perder sua especificidade (SOBOLL, 2008; p.21).

Marie-France Hirigoyen é uma pesquisadora francesa mundialmente reconhecida como a primeira "vitimóloga", sendo impossível explorar o tema do Assédio Moral sem mencionar suas contribuições. Suas obras têm sido traduzidas em vários países, e ela sugere que o termo "Assédio Moral" seja substituído pela expressão "Mobbing".

Barreto (2001 apud HELOANI, 2004, p.4) enfatiza a humilhação como fator principal do assédio moral ou violência moral no trabalho, definindo-o como exposição repetitiva de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de suas funções.

As práticas de assédio moral muitas vezes são dissimuladas, ocorrendo quando não há testemunhas, o que dificulta ainda mais a denúncia. Quando se trata de estagiários, a situação se torna mais delicada. A falta de vínculo trabalhista e a posição hierárquica inferior tornam os estagiários mais vulneráveis e impotentes diante de tais situações, como apontado por Alkimin (2005).

(...) os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação.  
(ALKIMIN, 2005, P.45)

O assédio moral pode ocorrer de várias maneiras, incluindo o assédio horizontal, vertical, vertical descendente e vertical ascendente. Entre estagiários, o tipo mais comum é o assédio vertical descendente, que é frequentemente observado no contexto atual, onde existe a pressão de fazer de tudo para manter o emprego. Nesse cenário, um superior hierárquico assedia um subordinado, independentemente de sua posição na empresa. Diferentemente do assédio horizontal, onde a vítima pode buscar ajuda de um superior, no caso do assédio vertical ascendente, essa opção não está disponível, pois é o próprio superior que oprime o subordinado.

Consequentemente, se a vítima permanece submetida a essa prática, acaba se isolando no ambiente de trabalho. Hirigoyen (2009) destaca esse aspecto, ressaltando a importância de reconhecer e combater o assédio moral no ambiente profissional.

A experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico

tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema”. (Hirigoyen, 2009, p.112)

De fato, quando pensamos em um estagiário, geralmente imaginamos um jovem que busca adquirir experiência profissional e acadêmica. No caso dos estagiários, os efeitos do assédio podem ser especialmente drásticos, mesmo que não ocorram de forma prolongada. Mesmo um único episódio de assédio pode causar danos significativos na vida do estagiário.

Conforme ressalta Molon (2005, p.1), o fato de a vítima sofrer violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico, especialmente quando se trata de jovens em busca de estágio profissional ou primeiro emprego. Essa experiência pode deixar cicatrizes emocionais duradouras, abalando a autoconfiança e a motivação do estagiário, além de prejudicar sua visão sobre o ambiente de trabalho e a própria carreira.

É essencial que as empresas e os profissionais envolvidos com a gestão de pessoas estejam atentos a essa questão e trabalhem para criar ambientes de trabalho seguros e saudáveis, onde o respeito, a dignidade e a valorização dos estagiários sejam prioridades. O combate ao assédio moral é fundamental para garantir o bem-estar e o desenvolvimento adequado dos jovens em início de carreira.

## **2.1 Trabalho na Contemporaneidade**

Segue abaixo alguns relatos de um artigo da revista EXAME, publicado em fevereiro de 2011. Há pessoas que trabalham melhor sob pressão e acreditam que um bom chefe é exigente, rígido e cobra sempre os melhores resultados, mesmo quando não usa muita educação para fazê-lo. Há outros que acreditam que brincadeiras são a melhor forma de melhorar a produtividade. No entanto, existem gestores que levam essas crenças tão a sério que ultrapassam os limites da motivação e caem no outro extremo, o assédio moral.

O final desses casos está longe de ser feliz. Funcionários estressados e insatisfeitos entram na justiça contra seus empregadores, ganham indenizações e prejudicam a imagem da empresa perante a sociedade. O segredo para evitar que isso aconteça é compreender que as pessoas são diferentes e lidar com as situações

de forma distinta, afirma o sócio-diretor da Motiva Consultoria, Oscar Zabala. Por isso, é importante ter cuidado na hora de pensar em uma estratégia para incentivar os trabalhadores. Confira a seguir alguns exemplos de empresas que exageraram na dose e foram processadas por ex-funcionários insatisfeitos.

Somente na última década do século XX foram usados os termos bullying (ADAMS, 1992) e mobbing (LEYMANN, 1990) para descrever o fenômeno da agressão de forma repetitiva no local de trabalho. O termo bullying é o mais utilizado no Reino Unido e na Austrália; na Escandinávia e nos países de língua alemã, o fenômeno é tratado pelo termo mobbing; e nos Estados Unidos, são utilizados os termos workplace harassment (BASSMAN, 1992) ou mistreatment (PRICE SPRATLEN, 1995) e, mais recentemente, emotional abuse (KEASHLY, 1998). Atualmente, os trabalhos estão mais voltados para a identificação das possíveis origens da conduta e o empreendimento de soluções preventivas (HIRIGOYEN, 2012).

O assédio praticado no âmbito profissional (relacionado, portanto, às relações de trabalho) interessa a diferentes campos, especialmente à administração, ao direito, à psicologia, à medicina do trabalho e à sociologia. Na verdade, seu estudo interliga diferentes áreas (ALCKMIN, 2013; RUFINO, 2011). Trata-se de um problema complexo e multifacetado, apresentando diferentes origens e variáveis facilitadoras, dentre as quais se destacam as mudanças verificadas no sistema produtivo (fator referenciado amplamente na literatura) (ALCKMIN, 2013; FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008). No entanto, advoga-se o ponto de vista de que a citada complexidade remete necessariamente à consideração de outras dimensões de análise.

Para compreender melhor o conceito, é importante entender o significado de trabalho: ele desempenha um papel central na estruturação da identidade, é nele que as competências são afirmadas e os projetos de vida são realizados, tornando os sonhos uma realidade. Nesse sentido, o reconhecimento da identidade profissional no trabalho é essencial (Hirigoyen, 2002). No mundo do trabalho, o assédio moral se configura como o uso deliberado de poder ou influência psicológica, através de ameaças contra terceiros, com o potencial de causar lesões, danos psicológicos, privações ou transtornos ao desenvolvimento psicofísico do indivíduo.

### **3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

O conceito de método foi definido como "forma de proceder ao longo de um caminho". Na ciência, os métodos constituem os instrumentos básicos que ordenam o início do pensamento em sistemas e traçam de modo ordenado a forma de proceder do cientista ao longo de um processo para alcançar um objetivo (Trujillo, 1974, p.24).

Em sentido amplo, para Richardson (1989, p. 29), "método em pesquisa significa a escolha de procedimentos sistemáticos para a descrição e explicação de fenômenos". Simplificando, é a maneira de se chegar a um fim.

Este capítulo descreve a metodologia adotada para realizar a pesquisa, a fim de entender os objetivos propostos e responder à pergunta "As causas do prazer e sofrimento no trabalho entre estagiários que estudam no curso de Administração".

Primeiramente, veremos o tipo e a descrição da pesquisa a ser realizada, seguida pela caracterização da pesquisa, organização, setor e área, população e amostra, caracterização dos instrumentos de pesquisa, procedimentos de coleta e análise de dados.

#### **3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa**

Esta pesquisa foi realizada de forma qualitativa, escolhida por ser a mais adequada para entender fenômenos sociais. Utilizou-se formulários de entrevistas, nos quais é possível observar as percepções, ideias e pensamentos dos alunos do curso de Administração. A partir das respostas, buscou-se identificar fatores que possam amenizar o sofrimento. De acordo com Richardson (2012, p. 41), a análise qualitativa permite buscar a interação entre variáveis, compreender e classificar processos vividos nos grupos sociais, contribuindo para mudanças e possibilitando um nível maior de profundidade e entendimento das particularidades dos indivíduos.

Enriquez (1997) defende que a pesquisa qualitativa demonstra as variedades de perspectivas sobre o objeto, partindo dos significados subjetivos e sociais a ele relacionados. A pesquisa qualitativa estuda o conhecimento e a prática dos participantes. O pesquisador precisa observar todo o momento do discurso dos entrevistados, mas também seus suspiros, olhares, silêncios e até mesmo falas não explícitas individuais de cada um.

A análise de conteúdo de Bardin foi escolhida nesta pesquisa para analisar os

resultados, tendo em vista sua utilização e popularidade entre os estudos de administração. Para Bardin (1977), a análise de conteúdo consiste em várias técnicas nas quais se busca descrever o conteúdo emitido no processo de comunicação, seja por meio de falas ou de textos. Assim, essa técnica é composta por procedimentos sistemáticos que proporcionam o levantamento de indicadores, permitindo a realização de inferências de conhecimentos. O pesquisador realiza a classificação e a agregação dos dados, escolhendo as categorias teóricas ou empíricas responsáveis pela especificação do tema (Bardin, 1977). Com isso, o analista propõe inferências e realiza interpretações, inter-relacionando-as com o quadro teórico desenhado inicialmente.

O método adotado foi a realização de entrevistas com roteiros semiestruturados, com o objetivo de deixar o entrevistado mais à vontade para falar. Segundo Richardson (2011), "a entrevista permite o desenvolvimento de uma relação próxima entre as pessoas, o que ajuda na obtenção dos aspectos mais relevantes do estudo".

Bardin (1977) ressalta a importância do rigor na utilização da análise de conteúdo, a necessidade de ultrapassar incertezas e descobrir o que é questionado. A análise de conteúdo foi utilizada nesta pesquisa com o objetivo de entender o que está oculto dentro das empresas, bem como as ideias e ideologias embutidas no material de análise. Foram analisadas as comunicações dos entrevistados a fim de compreender o que está por trás do discurso. Como diz Tonet (2007), "é entender o real por trás do imaginário". De acordo com Bardin (1977), "o pesquisador tira partido do tratamento das mensagens que manipula para inferir conhecimentos sobre o emissor da mensagem ou sobre o seu meio". O pesquisador precisa entender a comunicação do entrevistado de maneira que possa compreender os sentidos.

### **3.2 Caracterização da organização**

A pesquisa foi aplicada entre os alunos do curso de Administração da Universidade de Brasília. Atualmente, o Departamento de Administração (ADM) da Universidade de Brasília (UnB) conta com dois cursos que visam formar bacharéis em Administração na modalidade presencial: o curso de Administração de Empresas diurno, que permite a habilitação em Administração Pública.



### **3.3 Participantes do estudo**

Participaram do estudo 6 estudantes que estagiam em organizações tanto públicas quanto privadas, sendo 3 do sexo masculino e 3 do sexo feminino, com faixa etária entre 18 e 21 anos. O tempo de contrato de estágio desses indivíduos variou de 6 meses a 1 ano. As divisões de sexo e idade não foram especificadas, assim sendo escolhidos aleatoriamente pelo campus, desde que os participantes sejam alunos de nível superior de Administração na Universidade de Brasília.

### **3.4 Instrumentos de pesquisa**

Foi utilizado um roteiro semiestruturado de entrevista que permite maior relação entre entrevistador e entrevistado, e que pode ser encontrado no "Apêndice B" no final deste trabalho. As perguntas foram feitas com o objetivo de compreender como a empresa impacta a vida de seus colaboradores e quais as consequências vivenciadas por eles.

As entrevistas foram realizadas com os entrevistados onde e quando estivessem disponíveis, para maior comodidade deles. As perguntas foram individuais, como citado por Dejours (2000), permitindo modificações necessárias durante a análise. Também é importante destacar que os participantes tiveram abertura para relatar situações, histórias ocorridas e vivências na empresa durante suas atividades.

### **3.5 Procedimentos de coleta dados**

A pesquisa foi realizada com autorização dos respectivos entrevistados, conforme termo de esclarecimento que se encontra no "Apêndice A", onde foram informados que o conteúdo das informações coletadas seria mantido em total sigilo e que suas identidades permaneceriam anônimas. As entrevistas tiveram duração média de 10 minutos, foram gravadas e posteriormente transcritas.

Os entrevistados possibilitaram uma variedade de impressões e percepções

individuais. Richardson (1999, p. 160) defende que a entrevista é uma técnica importante que permite o desenvolvimento de uma estreita relação entre as pessoas, e é um modo de comunicação no qual determinada informação é transmitida.

Richardson (2011) afirma que a escolha do local é fundamental para a pesquisa qualitativa. Assim, os entrevistados obtiveram a liberdade para escolher o local de sua preferência para a realização da entrevista.

As perguntas foram feitas individualmente, conforme citado por Dejours (2000), permitindo que modificações fossem feitas durante a análise. Os participantes também foram encorajados a relatar situações, histórias e vivências ocorridas na empresa durante suas atividades.

### **3.6 Análise de dados**

A análise de conteúdo foi realizada de maneira a relacionar as entrevistas com a fundamentação teórica. As entrevistas foram conduzidas levando em consideração a linguagem do sujeito e técnicas como associação livre, deflexão e estimulação, com o objetivo de investigar o contexto de trabalho, o respeito aos sentimentos no trabalho, os modos de enfrentar a organização no trabalho e as patologias sociais decorrentes do trabalho (Mendes, 2007).

Bardin (1977) propõe que o pesquisador realize a classificação e a agregação de dados, escolhendo as categorias teóricas ou empíricas que são responsáveis pelas especificações do tema. Com base nesta proposta, o pesquisador pode realizar inferências e interpretações relacionadas com o quadro teórico desenhado inicialmente.

O método da análise de conteúdo de Bardin (1977) engloba três polos cronológicos: a) pré-análise, que é a escolha do objeto de análise, a formulação de hipóteses, objetivos para a pesquisa e a elaboração de indicadores que fundamentam a interpretação final. Seria a organização propriamente dita, objetivando sistematizar e operacionalizar as ideias iniciais; b) a exploração do material, que consiste essencialmente em aplicar as técnicas específicas de acordo com cada objetivo, utilizando operações de codificação, fase caracterizada por ser de longa duração e fastidiosa; c) tratamento dos resultados e interpretação onde os resultados são analisados de maneira a serem significativos e válidos, de forma que se possa propor inferências e adiantar interpretações a respeito dos objetivos previstos, ou que digam

respeito a outras descobertas inesperadas. Com base nos resultados obtidos, as confrontações sistemáticas com o material e o tipo de inferências alcançadas servem de base a outras análises.

Os procedimentos da análise de conteúdo, se bem aplicados, produzirão um Sistema de categorias que devem possuir as seguintes qualidades: 1) exclusão mútua (cada elemento não pode existir em mais de uma disposição); 2) homogeneidade (o princípio da exclusão mútua depende da homogeneidade das categorias); 3) pertinência (adaptação ao material de análise escolhido); 4) objetividade e fidelidade (codificação de maneira semelhante, mesmo quando submetidas a várias análises); 5) produtividade (fornecimento de resultados férteis).

## **4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS**

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os resultados desta pesquisa. Os resultados foram divididos em três temas, desmembrando o texto em categorias. Os dados das entrevistas foram explorados de modo a identificar palavras chaves e realizar as categorizações a serem utilizadas para compreender o sentido da fala dos entrevistados, também o significado de outra mensagem por meio ou junto da primeira (FOSSÁ, 2003). Assim, realizou-se o tratamento dos resultados utilizando a inferência e interpretação, que consiste em captar conteúdos manifestos e latentes contidos no material coletado. São apresentadas as categorias embasadas na fundamentação teórica.

### **4.1 Insatisfação no ambiente de Trabalho dos Estagiários**

Após transcrição das entrevistas, as respostas foram analisadas e, algumas foram utilizadas como relevantes para o estudo, como a insatisfação do estagiários entrevistado.

As entrevistas, e em concordância com os estudos propostos por Mendes (2007), o prazer no trabalho tem como base a valorização do indivíduo no ambiente de trabalho. De acordo com os entrevistados quando questionados o que vem a mente sobre prazer no trabalho neste setor, os mesmos sentem prazer no conhecimento que adquiriram, nas relações com os colegas de trabalho e os benefícios que a empresa oferece.

“Ah por centenas de vezes, um milhão de vezes porque realmente era muito desviada do que eu fui chamada para fazer, do que eu me propus a fazer quando eu assinei o contrato do estágio, no plano de atividades então e me sentia desmotivada por diversas vezes eu pensei em desistir, mas aí passava a contar com a bolsa e aí a gente passa a não desistir facilmente, mas por vezes eu pensei sim.”

“Já várias vezes, muitas vezes eu pensei por conta do meu curso, da dificuldade de conciliar o estágio com as aulas, ai pensava em sair várias vezes para me dedicar apenas ao curso mesmo. Porque assim o tempo de estar no estágio eu poderia estar usando esse tempo para estudar, aí eu falava, ai eu pensei várias vezes nisso. Às vezes a quantidade de trabalho

me deixava cansado que eu ia para aula se eu tivesse aula a tarde, eu cheguei a estagiar de manhã e tinha aula tarde, as vezes eu já chegava um pouco cansado na aula ou a noite também já chegava cansado na aula a noite por conta do estágio.”

Pode-se observar que o prazer no trabalho para os estagiários está diretamente condicionado ao ambiente profissional, às amizades desenvolvidas e aos aprendizados adquiridos dentro da organização. Além disso, esse prazer está associado aos benefícios e ganhos pessoais que os indivíduos obtêm ao desempenharem suas atividades laborais.

O ambiente de trabalho desempenha um papel crucial na satisfação dos operadores, pois um ambiente positivo e acolhedor contribuem para o desenvolvimento de relações interpessoais saudáveis e para a criação de um sentimento de pertencimento. As amizades e conexões sociais estabelecidas dentro da organização promovem o bem-estar emocional e tornam o trabalho mais prazeroso.

Além disso, o prazer no trabalho está intrinsecamente ligado aos aprendizados que os operadores adquirem ao longo de sua trajetória profissional. A possibilidade de se desenvolverem, adquirirem novas habilidades e crescerem no ambiente de trabalho contribui para uma maior satisfação pessoal e profissional.

Por fim, o prazer no trabalho também está relacionado aos benefícios e ganhos individuais que os operadores recebem, como remuneração adequada, oportunidades de crescimento na carreira, reconhecimento por seu desempenho e outras recompensas que agregam valor ao seu trabalho e vida pessoal.

Em suma, quando o ambiente profissional é estimulante, há espaço para o crescimento pessoal e profissional, e os benefícios são satisfatórios, os operadores experimentam um maior prazer em suas atividades laborais, o que contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Na fala a seguir observa-se , que a falta de ferramentas pode ocasionar também uma insatisfação no indivíduo, e se tornar um fator limitante para que o estagiário possa exercer sua função é ter a sensação de dever cumprido o que pode gerar o prazer.

“Em qualquer ambiente de trabalho, um dos fatores mais recorrentes é a falta de ferramentas adequadas para o desenvolvimento de certas atividades,

como por exemplo, ter programas de qualidade, uma rede de internet que tenha uma boa funcionalidade. No geral, isso causa grande desconforto quando se depende de sistemas para concluir demandas com prazos certos.

”

## **4.2 Sofrimento ou constrangimento no ambiente de Trabalho**

Diante desse relato, vê-se como o estagiário é uma mão de obra mais barata e, muitas vezes tem qualificações, as organizações o utilizam em outras funções, que não são abordadas em seus cursos. O estagiário se sente dividido, pois por não ser um funcionário da casa, algumas pessoas o olham como um indivíduo sem muito valor, como relatado no trecho da entrevista:

“Consideram meu trabalho como algo que não tem muito valor, que qualquer um pode fazer”

“Eu acho que adquiri experiência, eu não acho que meus sonhos foram frustrados porque foi uma fase né, eu passei por lá e passou e na verdade eu aprendi muito jogo de cintura lá dentro em lidar com muitas situações adversas, isso me ajudou eu acho até que na verdade complementou digamos assim, minha experiência profissional, eu diria isso é assim uma experiência que eu obtive”

“Sim, sim com certeza e não só como os menores aprendizes e os outros estagiários. Assim lá na empresa, meu chefe não ajudava, tipo ele queria que a gente aprendesse tudo sozinho, ele não estava nem aí e as pessoas que trabalha lá também não ajudavam, as pessoas que trabalham lá são todas muito grossas, muito sem educação e tipo até o pessoal do RH, todo mundo muito tipo ruim a empresa lá é um mantra de pessoas ruins, então era um conjunto de fatores, os advogados de lá se acham muito, acham que são o máximo e que a gente não é ninguém e meu chefe não ajudava, tipo ele viu quando esse cara veio gritar comigo na sala, ele viu tudo acontecer, ele viu o cara gritando comigo, o cara me humilhando na frente de todo mundo e não falou nada, tipo ele esperou o cara ir embora e virou para mim e falou assim “ah não liga não, é assim mesmo” tá bom é isso.”

Vê-se nos entrevistados frustrações com as chefias diretas pelo fato de utilizarem mecanismo para exercer poder e até mesmo prejudicar o indivíduo, colocando ele em situação de constrangimento e sofrimento dentro da organização.

“Sim, situação bem desconfortável, pois a supervisora inventou que eu estava em outro lugar para me tirar do Gabinete que ela trabalhava, pois justifica o injustificável. Com isso corri atrás de outro gabinete, para não sair do órgão, pois este órgão é muito bom para trabalhar, enfim, passei por um perrengue, quase saí do órgão para satisfazer ego de outras pessoas. ”

De acordo com Mendes (2007), o reconhecimento e a valorização do indivíduo representam uma forma de prazer no contexto do trabalho. Dessa maneira, a ausência ou falta desses elementos pode levar ao sofrimento dos trabalhadores. Em outras palavras, quando os profissionais não são devidamente reconhecidos por seus esforços e não se sentem valorizados dentro da organização, isso pode resultar em sentimentos de insatisfação, desmotivação e desconforto emocional, caracterizando o sofrimento no ambiente laboral. O reconhecimento e a valorização são aspectos fundamentais para promover um ambiente de trabalho saudável, onde os colaboradores se sintam engajados, motivados e realizados em suas atividades.

### **4.3 Falta de Valorização do Indivíduo no ambiente de Trabalho**

O indivíduo começa a supor que seu trabalho realmente é algo sem valor, e toma como verdade o que outras pessoas de dentro da organização pensam, assim se cobrando cada vez mais.

De acordo com Dejours (2000), o indivíduo tem a capacidade de lidar com seus sentimentos e continuar trabalhando, passando por um processo doloroso de confronto consigo mesmo. Nesse sentido, o trabalhador pode optar por deixar suas condições de trabalho em um plano escondido, utilizando essa estratégia para enfrentar seu sofrimento de forma silenciosa.

Diante desse contexto, foi questionado qual é a visão dos estagiários sobre as condições de trabalho nesta empresa. Essa indagação busca compreender como os estudantes percebem o ambiente laboral, se estão satisfeitos com as condições

oferecidas, e se conseguem lidar com os eventuais desafios e demandas do trabalho.

A investigação das percepções dos operadores sobre as condições de trabalho é crucial para identificar possíveis pontos de melhoria e necessidades de intervenção. Ao obter um feedback honesto dos colaboradores, a empresa tem a oportunidade de implementar medidas que promovam um ambiente mais saudável, que valorize o bem-estar e a saúde dos trabalhadores, bem como a satisfação e o engajamento com as atividades laborais. Essa abordagem também contribui para o fortalecimento do vínculo entre a organização e seus colaboradores, resultando em um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso.

“Eu me cobro, pois acho que posso render mais, hoje tenho interesse maior em administração pública, mas posso me cobrar mais, posso me empenhar mais”

“Sim, me senti muito pela atividade que eu fazia lá que era sempre a mesma e não me sentia importante lá, sempre procurei outra coisa pra fazer.”

“Nossa eu, era muito difícil para mim, eu fiquei lá, por três meses e mais assim foram três meses de luta para eu acordar e ir trabalhar porque eu odiava, odiava com todas as minhas forças, tipo assim não que eu tenha ficado três meses lá porque eu fiquei 15 dias de atestado, quando eu fui para lá, mas eu odiava. E assim aconteceu nessa época eu era uma pessoa muito ansiosa, extremamente ansiosa, eu reclamava de tudo porque eu era muito insatisfeita com o que eu fazia lá e com a minha organização em si, então tudo na minha vida era um lixo, porque eu tava um lixo por conta da empresa, tipo por tudo o que eu vivi lá.”

O assunto aborda diversas questões relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente focando no contexto dos estagiários. Destacam-se alguns pontos relevantes:

- A realização de funções não previstas no plano de atividades dos estagiários é um problema identificado na pesquisa, o que pode levar a uma visão negativa do estágio como uma experiência não educativa.
- O estágio é considerado um momento crucial para o planejamento



da carreira, especialmente para os adolescentes em nível médio, e deve ser pensado de forma a oferecer experiências significativas para os estagiários.

- A pesquisa busca conscientizar sobre a importância de pensar não apenas em questões jurídicas relacionadas ao estágio, mas também em aspectos sociais e pedagógicos, a fim de promover melhores condições para os estagiários.
- O assédio moral no trabalho é discutido, apresentando diferentes formas, como o assédio vertical e horizontal, e destacando as motivações do assediador, geralmente relacionadas ao abuso de poder.
- Os danos causados pelo assédio moral são apontados como prejuízos psicológicos, especialmente a depressão e a perda da autoestima, que podem afetar o ambiente de trabalho e as relações entre os funcionários.
- A visão histórica do trabalho é mencionada, abordando a exploração do trabalhador e o conceito de mais-valia de Marx.
- A pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen é destacada como uma referência importante no estudo do assédio moral, preferindo utilizar o termo "Mobbing" em suas obras.
- Barreto é mencionado por difundir a humilhação como fator principal do assédio moral, caracterizando-o como a exposição repetitiva de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de suas funções.

O texto abrange uma série de temas relevantes, proporcionando insights sobre a complexidade do assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente considerando o contexto dos estagiários.

Com base nesse trecho, fica claro que a falta de reconhecimento leva o indivíduo a experimentar sofrimento, o que corrobora com a visão defendida por Dejours (2000). De acordo com o autor, quando o trabalhador não recebe o reconhecimento merecido, ele tende a desenvolver mecanismos de defesa ou negar o próprio sofrimento a que está exposto. Nesse contexto, o entrevistado pode recorrer

a esses mecanismos de defesa para continuar no trabalho, buscando concentrar sua atenção nos benefícios que a empresa oferece.

Esses mecanismos de defesa podem ser utilizados como uma forma de lidar com a falta de reconhecimento e minimizar o impacto do sofrimento no ambiente de trabalho. Ao focar nos benefícios proporcionados pela empresa, o entrevistado pode encontrar uma maneira de se sentir valorizado e satisfeito em alguns aspectos, mesmo que a questão do reconhecimento ainda permaneça como uma fonte de preocupação e incômodo.

Essa dinâmica evidencia a importância do reconhecimento como um fator essencial para o bem-estar dos trabalhadores. Quando os indivíduos se sentem valorizados e reconhecidos em suas atividades laborais, a tendência é que o nível de satisfação e motivação seja elevado, contribuindo para um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

“Frustrados, com certeza”

“Muito mais frustrados até por ser o primeiro emprego, gostaria que tivesse mais coisas para fazer que eu sentisse que o meu trabalho lá era importante, mas de qualquer forma aprendi muito lá, a me portar no trabalho mas eu acho que não era um lugar que eu gostaria de ficar para sempre lá, trabalhando”

“Ah por centenas de vezes, um milhão de vezes porque realmente era muito desviada do que eu fui chamada para fazer, do que eu me propus a fazer quando eu assinei o contrato do estágio, no plano de atividades então e me sentia desmotivada por diversas vezes eu pensei em desistir, mas aí passava a contar com a bolsa e aí a gente passa a não desistir facilmente, mas por vezes eu pensei sim.”

Com base nos relatos, é evidente que o sofrimento de cada indivíduo é único, e cada estagiário reage de maneira distinta às situações enfrentadas no ambiente de trabalho. O sofrimento pode se manifestar através de impactos psíquicos, como estresse, angústia, depressão, síndrome do pânico e outros transtornos ocultos, assim como em doenças físicas, como tendinite, infecção urinária e até aumento de peso, como mencionado pelos entrevistados. Além disso, há outras doenças que podem surgir como consequência do esforço repetitivo das atividades laborais.

Essa diversidade de reações ao sofrimento no trabalho reflete a complexidade da experiência de cada indivíduo e destaca a importância de

abordar a saúde mental e física dos trabalhadores de forma holística. O reconhecimento e a compreensão dos impactos psicológicos e físicos do trabalho são fundamentais para promover ambientes laborais mais saudáveis e garantir o bem-estar dos estudantes.

Portanto, é essencial que as empresas e as instituições considerem não apenas os aspectos técnicos e produtivos do trabalho, mas também as condições de saúde física e mental dos seus colaboradores. Ao proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável, com medidas de prevenção e cuidado, é possível reduzir os impactos negativos do sofrimento e promover o bem-estar geral dos estagiários.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Consegue notar que o estagiário é de grande importância para as organizações que, estrategicamente, podem utilizá-los de maneira a explorar seu máximo potencial, com baixo custo e transformá-los em indivíduos extremamente ligados à empresa, adotando a cultura da organização como sua própria identidade. Dessa forma, os estagiários são moldados desde o início de sua trajetória como profissionais, visando se tornarem executivos de sucesso, controlados estrategicamente pela organização.

Por não serem funcionários efetivos da empresa, os estagiários acabam sofrendo muitas vezes o que podemos chamar de desvalorização, principalmente em órgãos públicos, visto que não passaram em concurso como os demais. São vistos como pessoas que executam um trabalho desnecessário para a organização, o que pode afetar psicologicamente esses indivíduos que já sofrem uma pressão constante em sua universidade e precisam lidar com esses conflitos diários.

A pesquisa priorizou a visibilidade das causas do sofrimento e as condições que são oferecidas para o desenvolvimento das atividades, visando saber onde devemos discutir para a melhoria nas condições que os entrevistados colocaram em evidência. Quando se fala de organização de trabalho, deve-se analisar não apenas as tarefas cotidianas, mas também o trabalho primário que os estagiários exercem, as atividades que devem estar organizadas e alinhadas para que possam ter progressos dentro das metas.

O trabalho contemporâneo na atualidade que foi proposto por Sanett (2006), indica que as atividades executadas oferecem crescimento profissional ou um novo desafio, assim como exploração ou exclusão no ambiente em que estão exercendo sua atividade.

Quando entendem sobre prazer ou felicidade no ambiente de trabalho, os entrevistados (estagiários) demonstram que o conhecimento e as relações com os demais integrantes da equipe e os benefícios que recebem são fontes de satisfação e afeto. O sofrimento está associado à falta de reconhecimento e oportunidades por parte dos gestores, desvalorizando o trabalho e a falta de orientação na parte da gestão e políticas da empresa. Muitas empresas esperam que os estagiários cheguem já preparados, não oferecendo ajuda para sua formação e exigindo conhecimentos

que deveriam ser adquiridos durante a execução do estágio (Castro, Nishimura, Silva, Madureira & Casado, 2007).

O trabalho conclui que as empresas, em simultâneo com as universidades, precisam estabelecer uma forma mais humana no trabalho e no ensino, já que esse é o futuro e a principal força do trabalho. É importante analisar os desafios coletivos com efeitos micro e macro, valorizando o trabalho primário para que a organização possa obter ganhos e desenvolvimentos consideráveis.

Recomenda-se para estudos futuros as vivências e exposição positiva, o impacto da inovação tecnológica na substituição da mão de obra primária e um alinhamento na organização entre os gestores para diagnosticar e corrigir os impactos negativos presentes.

Ter um ambiente pedagógico, que possa trazer conhecimento e vivências sobre os direitos e deveres sobre leis dos estagiários, uma interação entre os ambientes de vivências, trabalho e universidade.

Sugiro também que esse tema fosse aplicado como tópico de estudo nas matérias que abordam gestão de pessoas, para melhorar os estudos, pensando também no bem estar psicológico, para que assim pensando no futuro minimiza as ocorrências com o potencial dos futuros empregados pela relevância pessoal e profissional.

## REFERÊNCIAS

AUGUSTO. M. M; FREITAS L. G; MENDES A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. Revista de Psicologia de Belo Horizonte, Vol.20. Núm.1, Belo Horizonte, 2014.

Constituição Federal de 1988, Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes.

DEJOURS, C. (2008). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, S., Sznelwar, L. I. (Orgs.). Christophe Dejours : da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Brasília: Paralelo 15.

ENRIQUEZ, Eugéne. A interioridade está acabando? In: LÉVY, André et al. Psicossociologia, Petrópolis, RJ: Vozes, 1994a.

GAULEJAC. V. Gestão como doença social. Ideias e Letras, São Paulo, 2007. Cap. LAPIERRE, Laurent. Imaginário, administração e liderança. Revista de Administração de Empresas. São Paulo out/dez. 1989.

LIMA F. B. Stress, qualidade de vida, prazer e sofrimento no trabalho de Call Center. Tese (Mestrado em Psicologia) CCV – Centro de Vivências da Vida, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, São Paulo, 2004.

MENDES, A.M: Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A.M. (Org). Psicodinâmica do 46 trabalho: teoria, método, pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. Cap 2

NUNES A. V.; LINS S. L. Servidores Públicos Federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. Revista de Psicologia Organização e Trabalho. Volume. 9, Número. 1. Brasília, 2009.

SIQUEIRA, M. V. Gestão de Pessoas e Discurso Organizacional: Imaginário Organizacional Moderno e Relações de Poder nas Organizações. Goiânia: Ed. da UCG, 2006.

## APÊNDICES

### Apêndice A – Roteiro da Entrevista Semiestruturada

1. Primeiro dizer um panorama geral sobre a atividade desempenhada, o seu estágio.
2. Você se identifica com as tarefas que realiza?
3. Você tem liberdade para dizer o que pensa sobre seu trabalho?
4. Você sente liberdade em estabelecer críticas do trabalho realizado?
5. Seu trabalho é reconhecido pelo seu chefe e colegas?
6. Você sente que seus colegas são solidários com você?
7. Você sente que seus colegas são solidários com você?
8. Você se sente desanimada no seu trabalho?
9. Você sente seus sonhos profissionais alcançados ou frustrados no trabalho?
10. Você já pensou em desistir desse estágio? Por que?
11. De modo geral o seu trabalho traria mais sofrimento ou prazer para você?