



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

MANDORA CRISTH RODRIGUES GOMES

ASSÉDIO MORAL EM ESTÁGIOS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR

Brasília
2025

MANDORA CRISTH RODRIGUES GOMES

ASSÉDIO MORAL EM ESTÁGIOS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Educação da Universidade de
Brasília como requisito parcial a obtenção da
Licenciatura em Pedagogia

Profª Dra Maria Zélia Borba Rocha
Orientadora

Brasília
2025

G615aa Rodrigues Gomes, Mandora Cristh

Assédio Moral em estágios de educação superior /
Mandora Cristh Rodrigues Gomes. – Brasília: Escola
Superior do Ministério Público da União, 2025.

87f.

Trabalho de conclusão de curso (Pedagogia) – Escola
Superior do Ministério Público da União: Brasília, 2025.

Orientador(a): Dra. Maria Zélia Borba Rocha

1. assédio moral. 2. estagios de educação superior. I.
Título.

MARIA ZELIA B. ROCHA

DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DA EDUCAÇÃO (11.01.01.07.02)

PORTAL DOCENTE > BANCA DE DEFESA > RESUMO

Matrícula: 190017112

Discente: MANDORA CRISTH RODRIGUES GOMES

Curso: PEDAGOGIA

Status: ATIVO

Tipo: REGULAR

Orientação: MARIA ZELIA BORBA ROCHA (Orientador/a)

SS

Dr.^a M.^a Zélia Borba Rocha
Sociologia USP 081679
UnB Prof.^a Associada 140511

DADOS DA BANCA

Local: FE 03 sala de reuniões 1

Data: 11/07/2025

Hora: 15:00

Atividade: FED0244 - TRABALHO FINAL DE CURSO II - 60h (2025.1) - MATRICULADO(A)

DADOS DO TRABALHO

Título: ASSÉDIO MORAL EM ESTÁGIOS DE ENSINO SUPERIOR

Palavras-chave: Assédio moral; estágio não obrigatório; Pedagogia; Universidade de Brasília.

Páginas: 87

Grande Área: Ciências Humanas

Área: Educação

Sub-Área: Tópicos Específicos de Educação

Resumo: Este trabalho analisa o fenômeno do assédio moral em ambientes de estágio não obrigatório com estudantes do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília. A pesquisa visa compreender como o assédio moral se manifesta durante o estágio não obrigatório, considerando as perspectivas dos estudantes e as condições contextuais que favorecem ou dificultam sua ocorrência, para isso, a pesquisa utilizou uma abordagem quanti-qualitativa. O estudo foi fundamentado em entrevistas e questionários aplicados aos participantes, com o intuito de compreender o impacto do assédio moral nas vivências dos estagiários, nas suas perspectivas sobre a profissão e nas suas trajetórias acadêmicas. A análise também enfatiza a necessidade de uma maior conscientização sobre o tema, envolvendo tanto as instituições de ensino quanto os próprios estagiários, com vistas a promover um ambiente de estágio mais respeitoso e ético.

Observação:

MEMBROS(AS) DA BANCA

Orientador(a) 1122825 - MARIA ZELIA BORBA ROCHA

Membro(a) da Banca 3110645 - ANDREIA MELLO LACE

Membro(a) da Banca 1495765 - CAETANA JURACY REZENDE SILVA

Membro(a) da Banca 1633657 - CATARINA DE ALMEIDA SANTOS (suplente)

<< Voltar

Portal Docente

Dedico este trabalho a todos os estagiários que, de alguma forma, passaram ou ainda passam por situações de assédio em seus estágios. Que a força para superar os desafios seja sempre maior do que as dificuldades enfrentadas. Em especial, dedico a todos aqueles que compartilharam suas histórias, permitindo que suas vozes fossem ouvidas e suas experiências se transformassem em aprendizado para todos nós. Que este trabalho seja uma pequena contribuição para que ambientes de aprendizado sejam sempre respeitosos, dignos e justos para todos.

Agradecimentos

Agradeço profundamente a todos que estiveram ao meu lado, apoiando-me, torcendo por mim e compartilhando seus conhecimentos e experiências. Cada um de vocês é essencial para que este sonho se tornasse realidade, e sou imensamente grata por cada gesto de carinho.

Não posso deixar de agradecer à minha orientadora, cuja dedicação e cuidado foram fundamentais para que este trabalho se concretizasse. Sua orientação não só acadêmica, mas também pessoal, fez toda a diferença.

Agradeço, também, à minha família, que sempre me apoiou, e, especialmente, ao Fabio, que foi uma verdadeira luz em minha vida. Seu amor, paciência e compreensão foram essenciais para que eu chegasse até aqui.

A todos vocês, meu sincero muito obrigada.

Memorial escolar-acadêmico

Antes de iniciar a história em si, creio que seja necessário me apresentar: meu nome é Mandora Cristh Rodrigues Gomes, nasci em Jaciara, no estado do Mato Grosso. Sou filha de Daniel e Eleusa e irmã de Éric. Antes que perguntem, meu nome foi ideia do meu pai, e as reais razões para esta escolha ainda permanecem apenas em seu imaginário.

Em Jaciara, uma cidade do interior, as opções eram limitadas. A maioria das pessoas crescia e ia trabalhar na usina de açúcar que mantinha a cidade. Caso optassem por cursar faculdade, era necessário ir para outra cidade. Como qualquer criança, eu sempre brincava de ser professora, mas ser professora nunca foi uma possibilidade concreta. Passei minha infância como qualquer criança do interior: brincava em árvores e pastos, ia para a escola, voltava para casa, andava de bicicleta e ia para a praça. Meus maiores medos eram os animais selvagens que saíam do mato e os incêndios, pois morava em uma casa de madeira ao lado de um pasto.

Aos 12 anos, na sexta série, recebi a notícia de que meu pai havia sido demitido, pois uma das usinas de cana-de-açúcar que mantinha a cidade (e onde meu pai trabalhava) havia decretado falência. No início, não entendi o que isso significava, mas logo veio a decisão do meu pai de que nos mudaríamos para Brasília.

A mudança aconteceu em 2008, de Jaciara para Brazlândia, no meio do ano letivo. Foi uma mudança drástica, deixei para trás meus amigos de infância e todos que conhecia. Mesmo continuando na rede pública de ensino, foi um grande choque, pois havia grandes diferenças entre estudar no interior e vir para uma cidade "grande". Lembro que, no Mato Grosso, para ser considerado "legal e descolado", era necessário ter boas notas e ser um "bom aluno". Já aqui, os interesses eram festas e namoros.

O decorrer do ensino fundamental seguiu sem grandes emoções. Adaptei-me ao ambiente e me tornei uma aluna mediana. Houve muitas mudanças de escolas e de cidade, de Brazlândia para o Sol Nascente, mas nada fora do comum, sempre na rede pública. Depois das mudanças, a escola tornou-se cada vez mais um ambiente desinteressante. Apesar da facilidade com os assuntos, nada despertava muito meu interesse e tudo era feito na média, sem grandes entusiasmos.

Durante o ensino médio, segui o mesmo modelo, mas, no final do segundo ano, veio a surpresa: o desinteresse pela escola deu resultado e fui reprovada por faltas. Após isso, tudo mudou. Saí da turma A para a turma J, o que indicava uma queda de rendimento e de expectativas. Era como se a escola desistisse dos repetentes. Vendo com o olhar de hoje, é

possível enxergar essa reprovação com outros olhos. Apesar de, na época, ter sido algo difícil, hoje é nítido como tudo conspirou para o momento atual.

O terceiro ano foi feito no Centro de Ensino Médio Elefante Branco. Apesar de continuar na rede pública, sair da periferia da Ceilândia para estudar em uma escola no Plano Piloto causava certo *status*, e senti a diferença com meus colegas e professores.

Toda a parte acadêmica, até o momento, foi muitas vezes negligenciada ou deixada em segundo plano. Vejo que as mudanças causaram certo distanciamento do cenário atual, era como se eu não me conectasse com os ambientes. O que eram o Programa de Avaliação Seriada (PAS), o Sistema de Seleção Unificada (SiSU) e o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM)? Todos esses nomes pareciam confusos e, na época, eu não entendia a serventia de realizar tantas provas. Sendo assim, a única prova que fiz foi o ENEM.

Após o Ensino Médio, deparei-me com a realidade do mundo, e minha primeira opção foi ingressar no mercado de trabalho. Em um momento de ignorância, todas as oportunidades pareciam se resumir a empregos em *shopping*. Segui por esse caminho e trabalhei dois dias em um *fast food*, porém as condições insalubres de trabalho e o resultado do ENEM tornou o que poderia ser uma longa experiência em longos dois dias. Foi minha primeira vivência com o mercado de trabalho e situações que poderiam ser consideradas abusivas.

Nesse momento, vi meu nome na lista de aprovados. Estava lá: Mandora Cristh Rodrigues Gomes, aprovada em Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos pelo Programa Universidade para Todos (Prouni), no Centro Universitário Planalto do Distrito Federal (Uniplan). Foram dois anos de muitos aprendizados e amadurecimento. Hoje, consigo ver que, apesar de não seguir na área e considerar que foi um ensino "fraco", sem muito aprofundamento, serviu-me como primeiro contato com o mundo.

Apesar de todas as mudanças, em termos de experiência de vida, o ensino básico é um ambiente bastante precário. Convivemos ali por anos com os professores e pessoas da nossa idade, mas o verdadeiro choque ocorre quando um adolescente de 18 anos entra em uma turma cheia de adultos, mães e pais de família, trabalhadores e pessoas que, em qualquer outro contexto, não teriam conexão umas com as outras. Durante o curso, conheci pessoas incríveis e outras nem tanto, mas até hoje mantenho contato com algumas dessas pessoas dessa época em minha vida.

Durante o curso, trabalhei como tosadora e banhista em um PetShop e fiz estágio em uma empresa de pesquisas de opinião. Após concluir esse curso, bateu novamente o mesmo sentimento de fim de ensino médio: o que fazer da vida? Para onde ir? Apesar de ser considerada formada e poder afirmar aos quatro ventos que possuía ensino superior, não me sentia assim.

Como conseguir um emprego sem experiências válidas na área? Parece quase impossível imaginar uma empresa contratando uma recém-formada em Recursos Humanos para qualquer trabalho na área. Foi assim, buscando por possibilidades, que encontrei o curso técnico em Eventos oferecido pelo Instituto Federal de Brasília. A ideia era ter "algo para fazer" e alguma ocupação, então segui em frente e concluí o curso.

Participei de alguns eventos, do planejamento à execução, mas vi nesse caminho um ambiente de competição, disputas de ego e interesses. Arrisco dizer que é até um ambiente hostil. Mas hoje, entendo o motivo pelo qual tive que passar por essa experiência, pois foi lá, durante o curso, que conheci o programa de Educador Social Voluntário. Foi por meio dele que comecei a trabalhar em uma escola. Apesar de ser considerado um serviço voluntário, a ajuda de custo, que até então estava em 28 reais por dia trabalhado, era uma proposta interessante para quem estava estudando.

Foi então que caí de paraquedas em uma sala de recursos em um centro de ensino fundamental. Lá fui designada para trabalhar, em grande parte, com deficientes visuais. Essa foi minha primeira experiência em um ambiente escolar do outro lado das cortinas, vendo tudo pelo ângulo de um professor. Aprendi sobre os bastidores de uma escola, suas dificuldades, disputas de interesses, a falta de recursos e o esforço de bons profissionais. Foi lá que conheci Marina, a monitora, para quem fui encaminhada para ajudar. No início, éramos praticamente só nós duas lutando a favor de um grupo de crianças com diversas deficiências. A falta de recursos os atingia diretamente; faltavam folhas para atividades em Braille, máquinas de escrever e o básico necessário. Marina e eu decidimos enfrentar esses desafios. Aprendi *Braille* e a produzir materiais adaptados. Foi nesse ambiente que me encantei pela educação, percebendo que poderia fazer a diferença, pelo menos na vida desses jovens.

No ano seguinte, após concluir o curso de eventos, continuei me sentindo perdida em relação ao futuro, mas quis continuar sendo educadora social. Este ano, consegui trabalhar em duas escolas. Segui com Marina na sala de recursos e escolhi uma escola de ensino fundamental anos iniciais para ficar durante o período da manhã. Lá, conheci outra realidade e fui designada para ser auxiliar de sala, vivenciando todos os desafios que um pedagogo enfrenta no exercício da profissão. Além de ajudar em sala de aula, comecei a dar aulas de reforço em atendimentos individualizados. Conheci crianças maravilhosas e tive o prazer de contribuir para suas formações. Apesar de ainda não ter estudado nada sobre educação, eu me empenhava para oferecer o melhor para as crianças. Nesse processo, pude acompanhar de perto uma criança sendo alfabetizada e saber que foi graças ao meu auxílio que ela conseguiu ser aprovada no final do ano.

Foi com essa experiência que descobri o prazer de criar e inventar atividades, além de lidar com as crianças, tentando entender suas necessidades e dificuldades. Depois de dois anos trabalhando em escolas, decidi seguir o caminho da educação. Inicialmente, planejei começar uma graduação em Artes Visuais. Assim, tentei e concorri a uma vaga na Universidade de Brasília; apesar de conseguir meu certificado de habilidade específica, não obtive a vaga. Mas nem tudo estava perdido. Foi nesse momento que soube da minha aprovação no curso de Pedagogia.

Entrei na Pedagogia em 2019, com o desejo de trabalhar em salas de aula, apesar de já conhecer a dura realidade dessa escolha. Eu sempre fui uma pessoa que preferiu vínculos profundos e verdadeiros, criando conexões com as pessoas de maneira genuína e sincera. Minha jornada na UnB, portanto, não foi marcada por participações em grandes grupos ou movimentos estudantis, mas pelas amizades que fiz, e que valeram a pena. Nesse período, destaco a amizade de Carolina, Davi, Jonas e Micaelly, que, apesar de estarmos distantes agora, foram extremamente importantes para mim naquela fase. Lembro com muito carinho da maioria dos meus professores, mas sem dúvida, a professora Mônica, de Psicologia da Educação, foi uma das que mais me marcou. Com sua abordagem afetuosa, ela foi a professora da minha primeira aula na UnB, numa quarta-feira. Dentro da sala, vários olhares assustados, e confesso que me senti deslocada, já que a maioria havia acabado de sair do Ensino Médio, enquanto eu me achava velha demais para estar ali. No entanto, a professora Mônica tranquilizou a todos com muita sensibilidade.

Das disciplinas que cursei, as que mais me agradaram foram as que proporcionavam liberdade de expressão e permitiam a criatividade. O curso de Pedagogia, de forma geral, foge do convencional, e ele realmente mostrou que a aprendizagem acontece de diversas maneiras. Tive a oportunidade de estudar um ano presencialmente, em 2019, antes da pandemia da doença do Coronavírus identificada em 2020, e sem dúvida, foi o melhor período da minha jornada na UnB. Quando as aulas virtuais começaram durante a pandemia, perdemos muitos vínculos, e depois desse período, com a correria do dia a dia, tornou-se cada vez mais difícil encontrar momentos com os colegas. Tudo ficou mais distante. Achei difícil até mesmo encontrar um orientador, pois não conhecia mais os professores como antes, e acabei desacelerando o ritmo para continuar no estágio que tanto gostava.

Estão sendo longos anos nessa jornada e, até o final de 2019, segui trabalhando como educadora social voluntária. Porém, em 2020, com a pandemia do Coronavírus, identificada em 2020 e o fechamento das escolas, precisei procurar outros caminhos. Foi então que comecei a realizar estágios remunerados em estabelecimentos de ensino particular. No total, trabalhei em

quatro estabelecimentos de ensino privado e, embora fossem muito diferentes entre si, havia um elemento comum em todas essas experiências: a falta de consideração no tratamento com os estagiários. Nesses ambientes, presenciei e vivenciei situações em que nós, estagiários, éramos tratados como peças descartáveis, sempre subordinados a uma lógica de exploração e invisibilização. O trabalho era exaustivo, o ambiente pesado e a sensação de vulnerabilidade constante. Entre os próprios estagiários, havia um entendimento silencioso de que não tínhamos para onde recorrer, de que nossas queixas não seriam ouvidas, e de que deveríamos apenas suportar até o fim do contrato.

O que sempre me chamou a atenção foi perceber que essa não era apenas uma impressão individual. Em conversas com colegas de estágio e de curso, percebia que muitas compartilhavam da mesma percepção: a precarização do trabalho do estagiário era uma realidade recorrente, que se manifestava de diferentes formas, mas com os mesmos padrões de abuso e negligência. Durante as aulas na Universidade de Brasília, ouvi relatos de situações complexas vividas por outros estagiários e, ao mesmo tempo, percebia a ausência de um espaço formal para discutir essas experiências. Não havia um ambiente estruturado dentro da universidade para acolher essas inquietações e promover um debate mais aprofundado sobre as condições de estágio.

Minha motivação para escolher esse tema surgiu, portanto, da necessidade de dar visibilidade a essa questão, que ainda é pouco explorada nos espaços acadêmicos. Como estudante de Pedagogia que passou por essas situações, sinto a responsabilidade de contribuir para que outros estudantes, que enfrentam ou enfrentarão desafios semelhantes, possam reconhecer seus direitos e compreender que o estágio deve ser um espaço de aprendizado e crescimento, e não de exploração. Quero que este trabalho sirva como uma forma de trazer à tona discussões sobre a formação docente e a valorização dos futuros profissionais da educação.

Após uma última experiência desastrosa em organizações privadas de ensino, tive o privilégio de realizar um estágio não-obrigatório na própria Universidade de Brasília. Foi aqui que conheci uma realidade diferente, um ambiente acolhedor, com pessoas que me ensinaram e mostraram outro caminho. Graças a essa experiência, hoje consigo enxergar mais possibilidades para o futuro.

Quando nascemos em uma família com poucos recursos financeiros, parece que o mundo torna-se um lugar limitado. Desde cedo, somos ensinados que não podemos ocupar certos espaços, que devemos ser educados e não incomodar os outros. Essa era a realidade que eu conhecia, e só percebi que algo estava errado quando vivenciei o contraste. Apesar do apoio dos meus pais para continuar estudando, sei que eles também não tiveram muitas oportunidades

na vida. Nunca tivemos condições de pagar por um curso extra, um pré-vestibular ou um cursinho preparatório, mas, mesmo assim, consegui trilhar uma jornada que me levou a uma grande universidade pública de qualidade: a Universidade de Brasília.

Até hoje, a "ficha não caiu" completamente. Às vezes, vejo placas na frente de colégios particulares usando a entrada na UnB como propaganda, e é nesses momentos que consigo entender um pouco o valor de estar aqui hoje. Sei que a jornada até aqui não foi fácil; tudo foi construído com muita luta e esforço. No entanto, quero deixar minha marca neste lugar. Reconheço que as dificuldades que vivenciei durante os estágios não-obrigatórios não foram únicas, e é por isso que quero deixar este trabalho. Espero que, por meio dele, mais pessoas tomem conhecimento da realidade a que somos submetidos como estagiários.

Mais estudantes, como eu, acostumados com a dureza da vida, devem ter consciência de que merecemos ser tratados com respeito em nosso ambiente de trabalho. Apesar das dificuldades, sei que o trabalho com crianças sempre terá seus benefícios. No entanto, acredito que a vocação para a docência não deve ser confundida com a aceitação de condições precárias de trabalho. Precisamos questionar, debater e transformar essa realidade, garantindo que o estágio não seja um espaço de sofrimento, mas sim um momento de formação ética e profissional digna para todos.

RESUMO

Este trabalho investiga o assédio moral em estágios não obrigatórios de estudantes do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília em instituições privadas de ensino. O objeto de estudo delimita-se às vivências de assédio nesse contexto, tendo como problema a questão: quais evidências apontam para a prática de assédio moral em organizações particulares com estagiários de Pedagogia da UnB? O objetivo geral foi analisar se, e de que forma, o assédio moral se manifesta nessas experiências. Os objetivos específicos consistiram em identificar os tipos de assédio, compreender os sentidos atribuídos, analisar as ações (ou omissões) institucionais e verificar os efeitos sobre a formação e o bem-estar dos estagiários. O referencial teórico baseou-se em Hirigoyen (2002), Heloani (2005), Barreto e Heloani (2003) e Guimarães e Rimoli (2006), além da Lei nº 11.788/2008 e da Lei nº 13.185/2015. A pesquisa adotou uma abordagem quanti-qualitativa, orientada pelo método indutivo, com questionário aplicado a 88 estudantes e entrevistas semiestruturadas com sete participantes. Partiu-se da hipótese de que os estagiários vivenciam situações recorrentes de assédio moral em escolas privadas. Os resultados confirmaram a hipótese, revelando que 78% já enfrentaram práticas assediadoras, destacando-se atribuição de tarefas alheias à função (56,8%) e sobrecarga de trabalho (54,5%). Tais práticas comprometem a finalidade educativa do estágio e produzem impactos como estresse, insegurança, queda da autoestima e desmotivação. Constatou-se ainda fragilidade na supervisão e ausência de políticas institucionais efetivas. Conclui-se que o assédio moral constitui prática recorrente nos estágios analisados.

Palavras-chaves: Assédio moral; estágio não obrigatório; pedagogia; Universidade de Brasília.

ABSTRACT

This study investigates moral harassment in non-mandatory internships undertaken by students of the Pedagogy program at the University of Brasília in private educational institutions. The object of study is limited to experiences of harassment within this context, with the research problem being: what evidence points to the practice of moral harassment in private organizations involving Pedagogy interns from UnB? The general objective was to analyze whether, and in what ways, moral harassment manifests itself in these experiences. The specific objectives were to identify the types of harassment, understand the meanings attributed to them, analyze institutional actions (or omissions), and verify the effects on the interns' training and well-being. The theoretical framework was based on Hirigoyen (2002), Heloani (2005), Barreto and Heloani (2003), and Guimarães and Rimoli (2006), in addition to Law No. 11.788/2008 and Law No. 13.185/2015. The research adopted a quantitative-qualitative approach, guided by the inductive method, using a questionnaire applied to 88 students and semi-structured interviews with seven participants. The hypothesis was that interns experience recurring situations of moral harassment in private schools. The results confirmed this hypothesis, revealing that 78% had already faced harassing practices, with task assignments unrelated to their role (56.8%) and work overload (54.5%) standing out. Such practices undermine the educational purpose of the internship and generate impacts such as stress, insecurity, decreased self-esteem, and demotivation. Weaknesses in supervision and the absence of effective institutional policies were also observed. It is concluded that moral harassment is a recurrent practice in the internships analyzed.

Keywords: Workplace bullying; internship; non-compulsory; pedagogy; University of Brasília.

Listagem de Tabelas

Tabela 1 – Número total de respondentes	27
Tabela 2 – Gênero dos participantes	27
Tabela 3 – Semestre cursando	28
Tabela 4 – Modalidade do curso	28
Tabela 5 – Turno	28
Tabela 6 – Faixa etária	29
Tabela 7 – Distribuição da renda familiar dos participantes (em salários mínimos – R\$1.320,00)	29
Tabela 8 - Distribuição da renda individual dos participantes (em salários mínimos - R\$1.320,00)	29
Tabela 9 - Quantidade de estágios não obrigatórios realizados	30
Tabela 10- O primeiro estágio foi a primeira experiência profissional	30
Tabela 11 – Estágio realizado em ambiente escolar	31
Tabela 12 - Local de realização do estágio não obrigatório	31
Tabela 13 - Atividades desenvolvidas no estágio	32
Tabela 14 - Recebimento de treinamento prévio	32
Tabela 15 – Relacionamento com os(as) demais estagiários(as).....	33
Tabela 16 – Relacionamento com os(as) professores(as) regentes	33
Tabela 17 – Relacionamento com os(as) coordenadores(as)/supervisores(as)	33
Tabela 18 – Houve desconforto em estágios não-obrigatórios devido a comentários ou comportamentos	34
Tabela 19 – Comportamentos constrangedores sofridos pelo estagiário	35
Tabela 20 – Frequência dos comportamentos constrangedores	36
Tabela 21- Relatou o incidente	36
Tabela 22 – Considerou desistir do estágio	36
Tabela 23 – Comportamentos constrangedores praticados pelo estagiário	37

Listagem de siglas

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

EaD – Educação a Distância

E.V.A – Etil, vinil acetato

ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio

FE – Faculdade de Educação

LGBTQIA+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais e outras identidades de gênero e orientações sexuais

PAS – Programa de Avaliação Seriada

Prouni – Programa Universidade para Todos

SAMU – Serviço de Atendimento Móvel de Urgência

SISU – Sistema de Seleção Unificada

SM – Salário Mínimo

UNIPLAN – Centro Universitário Planalto do Distrito Federal

UnB – Universidade de Brasília

SUMÁRIO

I Memorial Escolar	I
II Assédio Moral em estágios de Educação Superior	1
Capítulo 1: Abordagem teórica	2
1.1 Introdução	2
1.2 Conceitos	2
1.2.1 Assédio	2
1.2.1.1 – Assédio moral	3
1.2.2 Compreensão do Assédio Moral no contexto desta pesquisa	5
1.3 Estágio	6
1.3.1 Funções sociais do estágio	7
1.4 Conclusão	8
Capítulo 2: Abordagem Metodológica	9
2.1 Introdução	9
2.2 Método indutivo	9
2.3 Técnicas de Pesquisa	11
2.3.1 Questionário	11
2.3.1.1 O questionário utilizado	11
2.3.2 Entrevista	12
2.3.2.1 A entrevista utilizada	13
2.4 O universo da pesquisa	14
2.5 As facilidades da pesquisa	15
2.6 As dificuldades da pesquisa	15
2.7 Conclusão	16
Capítulo 3: O assédio e o estágio na legislação brasileira	17
3.1 Introdução	17
3.2 Assédio Moral: legislação brasileira contemporânea	18
3.2.1 Constituição Federal de 1988	18
3.2.2 Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015	19
3.3 Estágio: legislação brasileira contemporânea	19
3.3.1 Tipos de estágio	21
3.3.2 Diretrizes de Estágio da Universidade de Brasília	22

3.3.3 Resolução do colegiado dos cursos de graduação da FE-UnB nº 01/2022 22
3.4 Análise da legislação aplicada aos estágios não obrigatórios e sua relação com o assédio moral 23
3.5 Conclusão 24
Capítulo 4: Assédio Moral em estágios de educação superior 26
4.1 Introdução 26
4.2 Dados do questionário 26
4.2.1 Perfil dos participantes 26
4.2.2 Perfil Socioeconômico 29
4.2.3 Contexto e características do estágio 30
4.2.4 Relacionamentos interpessoais 32
4.2.5 Comportamentos considerados inadequados ou assediadores 33
4.3 Conclusão sobre os dados objetivos coletados nos questionários 38
4.4 Entrevistas 39
4.4.1 Entrevista 01 39
4.4.2 Entrevista 02 40
4.4.3 Entrevista 03 42
4.4.4 Entrevista 04 44
4.4.5 Entrevista 05 45
4.4.6 Entrevista 06 48
4.4.7 Entrevista 07 49
4.5 Conclusão sobre as entrevistas 52
Conclusão 55
Referências 63
Apêndices..... 65
1 Questionário 65
2 Entrevista 70

Introdução

Este trabalho tem como objeto de estudo o assédio moral nos estágios não obrigatórios realizados por discentes do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília em estabelecimentos privados de ensino. O objetivo principal da pesquisa é analisar se o assédio moral manifesta-se nos estágios não obrigatórios realizados pelos estudantes do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília, em organizações de ensino particulares. Para atingir esse objetivo, a pesquisa foi estruturada de forma a fornecer base teórica sobre o conceito de assédio moral, o estágio não obrigatório e as regulamentações legais que regem essas práticas, buscando compreender como esses elementos se entrelaçam e afetam a experiência dos estagiários.

Para alcançar os objetivos propostos, esta pesquisa adotou uma abordagem quanti-qualitativa. Utilizou-se o método indutivo como base para delimitação da amostra e interpretação dos dados, permitindo identificar padrões e construir generalizações a partir das experiências individuais. A coleta de dados foi realizada por meio de dois instrumentos principais: um questionário, respondido por 88 estudantes do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília, e entrevistas semiestruturadas com sete participantes, cujos relatos forneceram subsídios aprofundados sobre as situações de assédio moral vivenciadas durante estágios não obrigatórios em estabelecimentos privados de ensino.

O trabalho está dividido em quatro capítulos. O primeiro capítulo aborda os conceitos fundamentais de assédio moral e estágio não obrigatório, com base em autores da área. O segundo capítulo descreve a abordagem metodológica adotada, explicando a escolha do método quanti-qualitativo, o uso do método indutivo e os instrumentos de coleta de dados utilizados. O terceiro capítulo trata do assédio e do estágio na legislação brasileira apresentando as leis e regulamentos pertinentes. Por fim, o quarto capítulo, dedica-se à análise dos dados, confrontando as informações obtidas com o problema de pesquisa e os objetivos estabelecidos.

A pesquisa conclui que os estagiários do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília, ao realizarem estágios não obrigatórios em estabelecimentos privados de ensino, estão sujeitos a vivências recorrentes de assédio moral, marcadas por comportamentos como sobrecarga de tarefas, desvalorização profissional, ausência de acompanhamento e situações constrangedoras no ambiente de trabalho.

Capítulo 1: Abordagem teórica

1.1 Introdução

Este capítulo propõe-se a explorar e a conceituar dois conceitos de indiscutível relevância para o desenvolvimento deste trabalho: assédio e estágio. No contexto educacional e profissional, esses fenômenos assumem papéis centrais na formação e no desenvolvimento dos indivíduos, especialmente no processo de inserção no mundo do trabalho.

Embora o assédio possa se manifestar de diferentes formas, como assédio moral, assédio sexual, assédio institucional e assédio virtual, este estudo delimita-se à abordagem do assédio moral, por compreendê-lo como a forma mais recorrente e, ao mesmo tempo, menos visibilizada nas experiências de estágio não obrigatório em estabelecimentos educacionais privados.

A análise desses conceitos busca ampliar a compreensão sobre suas especificidades e implicações, e também destacar a importância de discutir práticas que afetam diretamente a experiência, o bem-estar e a formação de futuros profissionais da educação. Ao abordar o assédio moral e o estágio, pretende-se, ainda, estabelecer conexões entre ambos considerando suas definições teóricas.

1.2 Conceitos

1.2.1 Assédio

O termo "assédio" tem raízes antigas, derivando do latim *assidiare*, que significava sitiar. Originalmente, era utilizado para descrever situações de cerco ou ataque prolongado. No contexto moderno, especialmente no ambiente de trabalho, assédio é uma palavra que engloba uma ampla gama de comportamentos negativos, manifestados de forma persistente e repetitiva, com o intuito de intimidar, humilhar ou coagir uma pessoa ou grupo, ou mesmo uma sociedade inteira.

Segundo o dicionário Houaiss (2001) da língua portuguesa, a palavra assédio significa “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém (p.201)”, ou seja, assédio é um comportamento persistente e indesejado, de natureza hostil ou agressiva, direcionado a uma pessoa ou grupo. Esse comportamento pode ocorrer em diferentes contextos, como no ambiente de trabalho, escolar, hospitalar, religioso ou virtual. O assédio

pode assumir várias formas, sendo elas: assédio moral, assédio sexual, assédio virtual e institucional.

O assédio envolve uma série de ações, palavras, gestos ou comportamentos que causam desconforto, medo, constrangimento ou angústia à vítima. É importante destacar que o assédio pode ter sérias consequências para a saúde mental e emocional das pessoas que o vivenciam, levando a problemas como ansiedade, depressão e estresse pós-traumático.

1.2.1.1 – Assédio Moral

No texto de Heloani (2005) intitulado "Assédio moral: a dignidade violada", o fenômeno do assédio moral é cuidadosamente examinado, inicialmente investigado pelo psicólogo do trabalho Leymann na Suécia, esse comportamento foi categorizado como psicoterror, um termo que busca refletir a gravidade do problema. Leymann (1996, apud Heloani, 2005), ao criar o termo *mobbing*, derivado de *mob*, que significa horda ou bando, procurou descrever essa conduta bruta e cruel.

No contexto brasileiro, o assédio moral tem raízes profundas que remontam às primeiras relações de trabalho, inclusive aos tempos de escravidão. Durante esse período, os escravizados eram submetidos a condições desumanas, enfrentando um terror físico, moral, social e psicológico intenso como parte intrínseca de sua existência laboral (Melo, Melo, Isaías, 2017).

O assédio moral é, por sua vez, um padrão de comportamento abusivo que, por sua aparência inicialmente inofensiva, consegue infiltrar-se sorrateiramente no ambiente de trabalho. Ele envolve uma série de atitudes degradantes e humilhantes, perpetuadas de forma repetitiva. Araújo (2023), em sua análise dessa questão complexa, destaca que o assédio moral se manifesta por meio de humilhações persistentes.

Consiste na conduta reiterada de humilhações, onde o trabalhador é exposto a insultos, constrangimentos, atitudes violentas, abusivas e totalmente desprovidas de ética que subjugam o trabalhador dentro de seu ambiente de trabalho, provocando um abalo emocional profundo, ferindo sua dignidade e atacando seus direitos fundamentais (Araújo, 2023, p.08).

O assédio moral pode se manifestar de diversas maneiras, incluindo palavras, gestos, escritos ou atos que causam danos à personalidade, dignidade ou integridade da vítima. Esses comportamentos são perpetrados por superiores hierárquicos, colegas ou mesmo um subordinado hierárquico, colocando a vítima em uma posição de vulnerabilidade.

O assédio moral é uma forma de violência moral e/ou psicológica que ocorre de maneira sistemática e prolongada, envolvendo atitudes hostis, sutis ou explícitas, com o objetivo de desestabilizar moralmente a vítima, diante do grupo e, com isso, pode acarretar desestabilidade psicológica. Segundo Hirigoyen (2002), trata-se de uma violência perversa que se instala por meio de ações repetitivas e manipuladoras, como desprezo, isolamento, desqualificação e exigências incoerentes, afetando profundamente a saúde psíquica e a dignidade da pessoa e sua imagem perante o grupo.

A autora destaca que essa forma de violência compromete não apenas o bem-estar individual, mas também o clima organizacional, favorecendo a emergência de ambientes de medo, silêncio e cumplicidade. O agressor, muitas vezes, usa sua posição de poder para exercer domínio sobre a vítima, utilizando estratégias de manipulação moral e/ou emocional para manter o controle e evitar confrontos diretos. O assédio, portanto, não é apenas um desvio de conduta, mas uma forma de dominação e de destruição moral e psicológica que pode ter consequências graves e duradouras para a saúde mental da pessoa atingida.

No ambiente de trabalho, o assédio pode atingir qualquer pessoa, independentemente de cargo ou função, e geralmente inicia de maneira velada, com atitudes que, à primeira vista, podem parecer insignificantes, como piadas, críticas constantes ou exclusão social, mas que, com o tempo, tornam-se recorrentes e mais intensas. Essas atitudes geram sofrimento psíquico e podem levar à perda da autoestima, ao isolamento, à ansiedade, à depressão e até mesmo à desistência do trabalho ou suicídio.

No contexto trabalhista, o assédio moral representa uma deterioração intencional das condições de trabalho (Heloani, 2005), onde prevalecem atitudes e comportamentos prejudiciais por parte dos supervisores hierárquicos em relação aos seus subordinados ou entre pessoas do mesmo nível hierárquico. Ele configura uma experiência subjetiva, essa prática não apenas afeta o ambiente de trabalho, mas também tem impactos nas emoções dos envolvidos, causando danos não só às pessoas diretamente implicadas, mas também à estrutura emocional e produtiva da organização.

O assédio moral sempre terá um alvo específico, podendo ser dirigido a um indivíduo, frequentemente mulheres, negros, pessoas com deficiência ou pessoas da comunidade lésbica, gay, bissexual, transgênero, queer, intersexuais, assexuais e outras identidades de gênero e orientações sexuais (LGBTQIA+), ou mesmo a um grupo dentro do ambiente de trabalho. Muitas vezes, começa de forma sutil, como brincadeiras inofensivas que as vítimas tendem a desconsiderar. No entanto, com o tempo, intensifica-se, levando a vítima a ser alvo de um número crescente de humilhações e brincadeiras de mau gosto. A dificuldade de obter provas,

devido à sutileza, à subjetividade e à invisibilidade do fenômeno, impede as vítimas de denunciar formalmente o assédio.

1.2.2 Compreensão do Assédio Moral no Contexto desta Pesquisa

No presente trabalho, será considerado uma abordagem embasada em teóricos para a definição do fenômeno do assédio moral. A compreensão fundamenta-se em conceitos apresentados por pesquisadores que têm contribuído significativamente para a delimitação desse tema complexo e multifacetado.

Dentre os referenciais teóricos adotados, destacam-se as contribuições de Hirigoyen (2002), que caracteriza o assédio moral como uma degradação deliberada das condições de trabalho por meio de práticas negativas, destrutivas e humilhantes. Para Hirigoyen (2002), o objetivo principal desse comportamento é forçar o trabalhador a deixar seu emprego, evidenciando a dimensão estratégica e perversa desse fenômeno.

Barreto e Heloani (2003) amplia nossa compreensão ao abordar o assédio moral como uma conduta abusiva de natureza psicológica, capaz de atentar contra a dignidade psíquica dos trabalhadores. A definição enfatiza a ameaça ao emprego e a degradação do ambiente de trabalho como elementos constitutivos desse fenômeno.

A essas contribuições soma-se a análise de Guimarães e Rimoli (2006), que caracterizam o assédio moral como um conjunto de ações intencionais e repetitivas voltadas à desestabilização emocional da vítima. Esses autores enfatizam que não se trata de um episódio isolado, mas de um processo contínuo que coloca o sujeito em uma posição de inferioridade, comprometendo sua autoestima e resistência emocional. A repetição dos comportamentos agressivos, portanto, é uma característica central do assédio moral.

Além disso, Hirigoyen (2002) reforça que esse processo é sustentado por relações assimétricas de poder, nas quais o agressor se aproveita da posição de vulnerabilidade da vítima, seja ela hierárquica, social ou emocional para exercer dominação. Comportamentos aparentemente sutis, como isolamento, silenciamento ou desprezo, tornam-se recorrentes e progressivamente desestabilizam a vítima, aprofundando ainda mais sua fragilidade.

Neste trabalho, esse conceito será o pilar fundamental para a compreensão e definição do assédio moral. Sendo assim, considerar todas essas perspectivas teóricas, permitirá uma análise aprofundada do fenômeno do assédio moral nos estágios não obrigatórios de estudantes do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília.

1.3 Estágio

O estágio, na formação inicial docente, é compreendido como um ato educativo escolar supervisionado que visa articular a teoria e a prática, possibilitando ao estudante a vivência concreta de situações profissionais relacionadas à sua área de formação. De acordo com Tiscoski e Bittencourt (2017), o estágio não obrigatório pode contribuir significativamente para o desenvolvimento de habilidades práticas, desde que esteja atrelado a um processo formativo reflexivo e não seja reduzido a uma simples atividade laboral.

Contudo, esse potencial formativo é frequentemente comprometido por práticas que desvirtuam sua finalidade educacional. Hillesheim (2016) adverte que o estágio tem sido apropriado por estabelecimentos privados como uma forma de inserção de mão de obra barata, contribuindo para a precarização do trabalho e para o esvaziamento de sua função pedagógica. Nesse cenário, os estagiários assumem funções que não condizem com sua formação, submetendo-se a longas jornadas, atividades não supervisionadas e relações desiguais de poder, o que compromete tanto sua aprendizagem quanto sua dignidade profissional.

Para Freitas, Rostas e Teixeira (2020), esse processo reflete um uso contraditório do estágio remunerado, que, embora devesse funcionar como prática educativa supervisionada, é muitas vezes reduzido à lógica produtivista do mercado de trabalho, desconsiderando o seu caráter formativo. A contradição se agrava na medida em que o estágio passa a ser tratado como uma experiência exclusivamente laboral, fragilizando a relação entre formação teórica e prática pedagógica.

Sobrinho (2008), ao analisar a Lei nº 11.788/2008, ressalta que o contrato de estágio foi juridicamente concebido para garantir a proteção do estudante e a preservação da natureza educativa da experiência. No entanto, observa que, na prática, a aplicação da lei pode apresentar distorções, sobretudo quando há ausência de acompanhamento efetivo da instituição de ensino e a atuação do estagiário passa a suprir demandas de trabalho regular nos estabelecimentos concedentes.

Dessa forma, o estágio, especialmente em sua modalidade não obrigatória, carrega em si tensões entre a proposta formativa e sua apropriação pelo mercado como instrumento de flexibilização das relações de trabalho.

1.3.1 Funções sociais do estágio

O estágio é considerado uma prática educativa atrelada ao processo formativo de estudantes. Sendo esta, uma etapa obrigatória dos cursos de formação superior. O termo originado do latim medieval *stagium*, inicialmente significava residência ou local para morar (Houaiss, 2001).

No contexto educacional, o estágio é visto como uma oportunidade para que estudantes da educação superior possam aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula na prática, promovendo integração entre teoria e prática sob orientação de profissionais que já atuam na área.

Nesse sentido, o estágio assume uma função social ao contribuir para a construção da identidade profissional do futuro docente, possibilitando a vivência das contradições, desafios e potencialidades do ambiente escolar. De acordo com Pimenta e Lima (2017), o estágio é mais que um apêndice curricular: é um campo de conhecimento e investigação que permite ao estudante compreender criticamente as práticas institucionais, ultrapassando a visão reducionista de um fazer técnico ou meramente observacional. Ele se torna, portanto, um laboratório, ao permitir a análise e intervenção na realidade educacional.

A função social do estágio se realiza também na medida em que ele permite ao futuro professor o contato direto com o ambiente em que ele desenvolverá sua profissão e os sujeitos que participam desses ambientes, como os alunos, colegas de profissão, gestores e com os contextos sociais e culturais nos quais a escola está inserida. Essa vivência torna possível não apenas o exercício de habilidades técnicas, mas também a construção de uma postura crítica, reflexiva e ética diante das condições concretas de trabalho e de ensino. Como destacam Pimenta e Lima (2017), é no estágio que o educador em formação pode desenvolver uma atitude investigativa, aprendendo a ler, interpretar e transformar a realidade educativa.

A função social do estágio é compreendida como parte integrante e indispensável do processo educativo, atuando como elo entre teoria e prática, oferecendo aos estudantes a oportunidade de vivenciar a realidade profissional em um contexto supervisionado e formativo. De acordo com as Diretrizes de Estágio da Universidade de Brasília (2020), o estágio é definido como um ato educativo escolar supervisionado que visa à preparação para o trabalho produtivo dos estudantes, integrando ensino, pesquisa e extensão, e estimulando a permanência dos jovens na educação superior pública federal.

Lima e Pimenta (2017) complementam essa visão ao afirmar que o estágio contribui significativamente para a construção da identidade profissional, permitindo ao estudante

confrontar suas expectativas com a realidade do campo profissional, promovendo reflexão crítica e desenvolvimento pessoal e profissional.

Além disso, a própria Lei do Estágio (11.788/2008), em seu art. 9º, inciso II, reforça esse compromisso ao estipular que o campo de estágio deve fornecer instalações adequadas à formação do estudante, de modo a garantir condições apropriadas para o desenvolvimento de atividades de aprendizagem social, profissional e cultural. Também o art. 10 da lei estabelece limites para a carga horária do estágio, assegurando que ele não comprometa o desempenho acadêmico, o que demonstra a preocupação em proteger o estudante contra formas veladas de precarização do trabalho.

Assim, o estágio cumpre uma função social ao garantir que a formação docente não ocorra de maneira alheia à realidade concreta da profissão, permitindo ao educando a vivência de processos reais que o prepararão para atuar de forma crítica, ética e competente no contexto educacional.

1.4 Conclusão

A revisão de literatura apresentada neste capítulo permitiu compreender o assédio moral como um fenômeno caracterizado por situações repetidas e sistemáticas de exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, conforme descrito por Hirigoyen (2002). Essas práticas têm por objetivo inferiorizar, ridicularizar e desestabilizar emocionalmente a vítima, causando danos psicológicos e sociais. No contexto específico dos estágios não-obrigatórios, o assédio moral adquire uma dimensão preocupante devido à vulnerabilidade dos estudantes que, muitas vezes, têm pouca experiência profissional e desconhecem seus próprios direitos. Tal realidade torna-se ainda mais grave, considerando que os estagiários dependem dessas oportunidades para complementar sua formação acadêmica e obter recursos financeiros.

No contexto dos estágios não obrigatórios, esse fenômeno assume contornos ainda mais preocupantes. Por se encontrarem em posição de fragilidade institucional, sem vínculo empregatício formal, com supervisão muitas vezes precária e dependência econômica da atividade, os estagiários estão mais suscetíveis às práticas de assédio. Além disso, a insegurança própria da formação inicial e a assimetria nas relações de poder com professores, coordenadores e gestores tornam os estudantes especialmente vulneráveis. O estágio, que deveria funcionar como espaço protegido de aprendizado, integração teórico-prática e construção da identidade

profissional, pode transformar-se em um ambiente de sofrimento, comprometendo a formação ética, pedagógica e emocional dos futuros profissionais da educação.

Capítulo 2: Abordagem Metodológica

2.1 Introdução

Este capítulo tem por objetivo apresentar a abordagem metodológica utilizada nesta pesquisa que tem por tema o assédio moral. Este tema emergiu das experiências em estágio remunerado (não obrigatório) na educação superior e dos conhecimentos aprendidos na disciplina Cultura organizacional do curso de graduação em Pedagogia da Universidade de Brasília. Delimita-se o objeto de estudo desta pesquisa: Assédio Moral em estágios remunerados (não obrigatórios), realizados pelos(as) discentes do curso de Pedagogia, da Universidade de Brasília, em organizações privadas de ensino.

A partir do tema e do objeto de estudo, distingue-se o problema de pesquisa investigado: quais evidências apontam para a prática de assédio moral nas organizações de ensino particulares em relação aos estagiários do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília, em estágios remunerados (não obrigatórios)?

Assim, o objetivo geral da investigação foi analisar assédios que ocorrem com estagiários da Pedagogia da UnB em estágios não obrigatórios realizados em organizações privadas de ensino.

Desta forma, a pesquisa contém os seguintes objetivos específicos: 1) identificar e descrever os tipos de assédio que ocorrem com os estagiários de Pedagogia, da Universidade de Brasília, em estágios remunerados (não obrigatórios), realizados em organizações privadas de ensino; 2) compreender os sentidos desses assédios; 3) analisar as ações das organizações para combater o assédio sobre os estagiários; 4) identificar os efeitos desse assédio sobre os estagiários de Pedagogia, da Universidade de Brasília, em estágios remunerados (não obrigatórios), realizados em organizações privadas de ensino.

2.2 Método indutivo

A metodologia que conduziu esta pesquisa, visando alcançar os objetivos mencionados de maneira mais precisa, envolveu a utilização de abordagem quanti-qualitativa. Para analisar

os dados coletados por meio de questionários, foi utilizado o método indutivo a fim de delimitar a amostra representativa para aplicação dos questionários e realização das entrevistas.

O método indutivo se caracteriza por partir de premissas específicas para chegar a conclusões gerais. Ou seja, a partir da análise de uma amostra, são construídas generalizações fundamentadas nos dados coletados, que comprovam o conhecimento produzido. (Diniz, Silva, 2008).

Ao analisar dados quantitativos, o método indutivo ajuda a identificar padrões e tendências que podem não ser imediatamente evidentes. Somado à flexibilidade do método indutivo, é possível adaptar-se às particularidades dos dados coletados, captando a natureza dinâmica e contextual do assédio. Considerando que as conclusões derivadas do método indutivo são fundadas em probabilidade, ou seja, embora se baseiem em observações específicas, elas permitem generalizações. Assim, o método indutivo atende às necessidades do presente trabalho e é adequado para alcançar os objetivos estabelecidos.

Embora o método indutivo ofereça diversas vantagens para a presente pesquisa, também apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. Um exemplo é o tempo exigido para a coleta de dados que, no cenário da Universidade de Brasília, sofreu forte impacto devido à greve dos professores que perdurou por dois meses, no ano de 2024. Outra fragilidade que merece destaque é a qualidade dos dados coletados, pois a validade e a precisão das conclusões estão diretamente relacionadas à qualidade desses dados. Isso significa que a confiabilidade das conclusões depende da coleta de dados precisa. Se os dados utilizados na análise não forem adequados ou forem coletados de maneira inadequada, as conclusões podem ser incorretas ou enganosas. Portanto, é fundamental que os dados sejam coletados com rigor, garantindo que sejam precisos e relevantes para o objeto de estudo, a fim de que as conclusões da pesquisa sejam sólidas.

A hipótese que norteia esta investigação é a de que os estagiários do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília vivenciam situações de assédio moral durante suas experiências de estágio remunerado (não obrigatório) em estabelecimentos educacionais privados.

Essa hipótese foi formulada a partir da experiência direta da pesquisadora em estágios nesse contexto, onde foram observadas práticas recorrentes de desvalorização e abuso contra estagiários. Além disso, a troca de experiências com colegas de curso reforçou essa percepção, indicando que tais ocorrências não eram casos isolados, mas sim parte de um padrão mais amplo. Dessa forma, a vivência real e empírica serviu como ponto de partida para a construção desta pesquisa científica.

O próximo passo, portanto, consistiu em aprofundar os conhecimentos adquiridos ao longo do curso de Pedagogia, confrontando a experiência prática com os dados coletados por meio dos questionários. A análise dos dados empíricos permitiu verificar se a hipótese proposta se sustenta, proporcionando uma compreensão da realidade dos estágios não obrigatórios em estabelecimentos privados e das condições enfrentadas pelos estagiários.

2.3 Técnicas de Pesquisa

2.3.1 Questionário

O questionário é uma técnica de pesquisa utilizada para coletar dados, composta por perguntas planejadas e intencionais que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador (Marconi; Lakatos, 1999).

A escolha do questionário como instrumento de coleta de dados para esta pesquisa sobre assédio com estagiários de Pedagogia na Universidade de Brasília se revelou particularmente adequada. Trata-se de uma técnica eficiente que permitiu alcançar maior número de participantes simultaneamente.

Outra vantagem do questionário é o anonimato proporcionado pelo instrumento, o que incentivou os respondentes a serem mais honestos e abertos em suas respostas, especialmente quando se trata de tema sensível como o assédio.

Portanto, o questionário emergiu como instrumento adequado para a coleta de dados na pesquisa sobre assédio com estagiários de Pedagogia, devido à sua eficiência, abrangência e capacidade de proporcionar anonimato aos respondentes.

2.3.1.1 O questionário utilizado

O questionário foi elaborado com o objetivo de coletar dados quantitativos sobre as experiências dos estudantes de Pedagogia em seus estágios não-obrigatórios. A estrutura adotada foi a de um questionário estruturado, contendo o total de 22 questões fechadas, aplicadas de forma voluntária e confidencial por meio da plataforma *Microsoft Forms*. A divulgação do questionário ocorreu através de grupos de Pedagogia no aplicativo de mensagem telefônico *WhatsApp* e do correio eletrônico institucional dos discentes. O questionário foi dividido em três seções principais: identificação do perfil dos participantes; contexto e

características dos estágios realizados; e experiências no ambiente de estágio, especialmente em relação a comportamentos considerados inadequados ou assediadores.

Na primeira seção, que abrange as questões de um a sete, buscou-se coletar informações referentes ao perfil pessoal e acadêmico dos participantes. As perguntas incluíram, na ordem apresentada: gênero; semestre atual do curso de Pedagogia; sendo esta a única questão aberta do questionário; modalidade do curso; turno; faixa etária; renda familiar e renda individual.

A segunda seção, composta pelas questões de oito a 11, tem como foco o contexto dos estágios realizados. Nesse bloco, os participantes responderam sobre: a quantidade de estágios não-obrigatórios realizados; se, no caso de apenas um estágio realizado, essa foi a primeira experiência profissional; se o estágio ocorreu em ambiente escolar; e qual o tipo de estabelecimento onde o estágio foi realizado.

Por fim, a terceira seção, que compreende as questões de 12 a 22, foi dedicada a explorar detalhadamente as experiências dos estagiários, com especial atenção para possíveis situações de assédio moral. As questões abordaram os seguintes tópicos: quais atividades foram desenvolvidas; recebimento de treinamento ou orientação antes do início dos estágios; avaliação dos relacionamentos interpessoais durante o estágio, incluindo colegas, professores regentes e supervisores, utilizando uma escala de um (01) a dez (10); relato de situações desconfortáveis ocorridas no ambiente de estágio; identificação de comportamentos que causaram desconforto, com uma lista de possíveis situações constrangedoras; frequência dos comportamentos considerados assediadores e a abrangência desses comportamentos, se direcionados apenas ao participante ou a outros colegas; relato de incidentes a responsáveis e a consideração de desistência do estágio devido a situações desconfortáveis vivenciadas ou observadas; autoavaliação dos participantes sobre comportamentos adotados em relação a alunos, colegas ou funcionários no contexto dos estágios.

A escolha por questões fechadas e escalas foi feita para facilitar a quantificação e a análise dos dados. Os participantes foram devidamente informados sobre o objetivo da pesquisa e sobre o uso dos dados coletados, garantindo o caráter voluntário e a confidencialidade das informações fornecidas.

2.3.2 Entrevista

A entrevista é uma técnica de pesquisa utilizada para coletar dados por meio de uma conversa planejada entre o entrevistador e o entrevistado (Marconi, Lakatos, 1999). A escolha da entrevista como um dos instrumentos de coleta de dados para esta pesquisa sobre assédio em

estagiários não obrigatórios do curso de Pedagogia na Universidade de Brasília mostrou-se conveniente por várias razões.

Primeiramente, a entrevista permitiu a obtenção de dados qualitativos que capturaram a subjetividade das experiências dos participantes. Isso é essencial em uma pesquisa sobre assédio, onde as nuances e os contextos pessoais podem fornecer detalhes que um questionário pode não captar. A entrevista ofereceu a oportunidade de explorar as experiências individuais relacionadas ao assédio, permitindo que os entrevistados compartilhassem casos concretos e fornecessem um relato mais completo e contextualizado de suas vivências.

Além disso, a entrevista proporcionou um espaço para os entrevistados expressarem seus sentimentos e percepções de maneira mais livre e espontânea. Esta técnica foi eficaz para compreender a profundidade das experiências de assédio, as emoções envolvidas e os impactos psicológicos sobre os estagiários.

Como desvantagem principal, é possível mencionar a dificuldade para a realização das entrevistas, pois é uma técnica que exige maior disponibilidade de tempo. Outra desvantagem que impactou a execução da pesquisa foi a greve das universidades públicas no período de 11 de março a dois de julho de 2024, que interrompeu as aulas.

A entrevista foi adequada para esta pesquisa sobre assédio, pois complementou a abordagem quantitativa dos questionários com uma dimensão qualitativa essencial. Permitindo uma compreensão mais rica e detalhada das experiências dos estagiários, abordando aspectos subjetivos e contextuais.

2.3.2.1 A entrevista utilizada

O roteiro de entrevista (apêndice 02) foi elaborado para coletar dados qualitativos sobre as experiências dos estudantes de Pedagogia em estágios não-obrigatórios, com foco nas situações de assédio moral. A estrutura do roteiro adotou uma abordagem semiestruturada, composta por dez perguntas abertas, permitindo explorar tanto eventos específicos quanto percepções gerais dos participantes.

A entrevista inicia com uma pergunta destinada a entender o ambiente dos estabelecimentos de ensino onde ocorreram os estágios não obrigatórios, buscando informações sobre a dinâmica e as condições de trabalho nesses locais. Em seguida, os participantes são convidados a descrever uma experiência específica de assédio moral, com detalhes sobre situações concretas que vivenciaram no contexto educacional.

O roteiro inclui também questões sobre as estratégias utilizadas pelos estudantes diante das situações mencionadas, incluindo se houve busca por apoio, de onde veio esse apoio e como foi prestado. Além disso, o roteiro investiga se os participantes já presenciaram ou tiveram conhecimento de outros casos de assédio moral durante os estágios e como esses incidentes foram tratados pelos envolvidos e pelos estabelecimentos.

Há, ainda, perguntas direcionadas para a identificação de padrões ou tendências nas situações relatadas, questionando se os participantes notaram alguma recorrência nos casos de assédio. Em outra parte do roteiro, os participantes são convidados a discutir como as experiências nos estágios podem influenciar a motivação e as escolhas profissionais.

As entrevistas abordaram também a questão da influência de fatores pessoais, como idade, raça ou gênero, nas vivências dos estagiários. Além disso, há questões sobre o papel da universidade na prevenção e no tratamento de casos de assédio moral durante os estágios, bem como a natureza do apoio oferecido pelos estabelecimentos de ensino.

Outros aspectos abordados incluem a disponibilidade de recursos e suporte psicológico para estudantes que enfrentam situações de assédio moral, identificando percepções sobre os serviços disponíveis. Finalmente, o roteiro contém pergunta sobre a comunicação e as iniciativas de conscientização sobre assédio moral nos estágios não-obrigatórios, considerando se as medidas adotadas pela Universidade são percebidas como adequadas.

2.4 O universo da pesquisa

O universo da pesquisa é composto por estudantes do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília matriculados nos turnos diurno e noturno, bem como estudantes das duas modalidades oferecidas pelo curso: presencial e Educação a Distância (EaD). De acordo com os dados de janeiro de 2025, o curso de Pedagogia da Universidade de Brasília contava à época com um total de 1.275 estudantes matriculados, distribuídos da seguinte forma: 688 alunos no turno diurno, 377 no turno noturno e 210 na modalidade EaD.

A coleta de dados por meio dos questionários, ocorreu em duas fases: a primeira ocorreu em outubro de 2023 e a segunda em abril de 2024. Para atingir o maior número de participantes possível, o *link* do questionário foi enviado para o correio eletrônico institucional dos estudantes, com apoio dos coordenadores do curso, e também compartilhado nos grupos de aplicativos de mensagens instantâneas, utilizados como meio de comunicação pelos alunos. Foram obtidas 88 respostas, representando uma amostra aleatória dos dois cursos de Pedagogia da Universidade de Brasília.

2.5 As facilidades da pesquisa

A realização da pesquisa contou com facilidades que contribuíram para a coleta de dados. Um dos principais aspectos favoráveis foi a familiaridade com o público-alvo. Sendo a pesquisa voltada para os estudantes de Pedagogia da Universidade de Brasília, foi possível elaborar perguntas específicas e adequadas ao contexto dos alunos, facilitando a comunicação e tornando o conteúdo do questionário direcionado para o grupo pesquisado.

Outra facilidade importante foi o uso de plataformas digitais para a aplicação do questionário. A escolha por ferramentas *online*, como o *Google Forms*, permitiu ampla disseminação da pesquisa de maneira rápida. Essa abordagem digital possibilitou que o *link* do questionário fosse compartilhado em diversos canais de comunicação, como grupos de aplicativos de mensagens instantâneas e endereços eletrônicos institucionais, atingindo maior número de estudantes em menos tempo.

O apoio da coordenação do curso também foi um fator facilitador, pois a divulgação oficial do questionário, conferiu legitimidade ao estudo e aumentou a credibilidade da pesquisa. Essa colaboração institucional ajudou a captar a atenção de alguns alunos e incentivou a participação.

Por fim, a flexibilidade oferecida pela metodologia da pesquisa permitiu aos participantes responderem ao questionário no momento mais conveniente para suas rotinas, tornou a participação acessível.

2.6 As dificuldades da pesquisa

A realização da pesquisa enfrentou várias dificuldades, sendo a principal delas a falta de colaboração dos colegas de curso na resposta ao questionário. Inicialmente, foi solicitado à coordenação do curso que enviasse uma mensagem para o correio eletrônico institucional de todos os alunos, contendo a conexão digital para a pesquisa.

Além disso, o público-alvo da pesquisa eram os estudantes que realizam estágios não-obrigatórios, o que acrescentou mais um obstáculo. Esses estudantes tendem a ter uma rotina mais ocupada devido aos compromissos acadêmicos e profissionais, o que torna sua localização nos espaços físicos da UnB mais difícil.

2.7 Conclusão

Este capítulo apresentou a abordagem metodológica adotada para a realização da presente pesquisa, cujo objeto de estudo é o assédio moral em estágios não obrigatórios vivenciado por estudantes do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília, em estabelecimentos privados de ensino. Inicialmente, foram definidos o objeto, o problema e os objetivos da investigação, que orientaram a estrutura metodológica. Em seguida, justificou-se a adoção do método indutivo e da abordagem quanti-qualitativa como formas adequadas para a análise da realidade investigada, permitindo a coleta de dados tanto objetivos quanto subjetivos.

As técnicas de coleta de dados utilizadas foram o questionário e a entrevista. O questionário possibilitou levantar informações quantitativas a partir de uma amostra representativa de discentes, enquanto as entrevistas permitiram aprofundar o entendimento das vivências individuais, oferecendo uma visão mais densa e contextualizada sobre o fenômeno estudado.

Além disso, foram apresentados o universo da pesquisa, as facilidades encontradas no processo investigativo e os principais desafios enfrentados, como a baixa adesão de participantes e as limitações estruturais decorrentes da greve docente no período da coleta. Ainda assim, a pesquisa conseguiu reunir dados significativos que embasarão a análise posterior dos resultados. O conjunto de procedimentos metodológicos descritos neste capítulo constitui, portanto, o alicerce que sustenta a investigação proposta, possibilitando responder, com rigor e profundidade, à hipótese e ao problema de pesquisa levantados.

Capítulo 3: O assédio e o estágio na legislação brasileira

3.1 Introdução

Este capítulo tem como propósito apresentar e discutir o arcabouço jurídico que fundamenta e orienta a realização dos estágios não obrigatórios, bem como os dispositivos legais que oferecem proteção a qualquer cidadão diante de situações de assédio moral.

O capítulo inicia com a análise da Constituição Federal de 1988, ressaltando os princípios fundamentais que garantem a dignidade da pessoa humana, o direito à integridade moral e à igualdade de condições no ambiente de trabalho. Ainda que o assédio moral não esteja definido como figura legal autônoma na Constituição, seus dispositivos oferecem amparo jurídico essencial para coibir práticas abusivas.

Em seguida, é abordada a lei nº 13.185/2015, que embora direcionada inicialmente ao contexto escolar entre estudantes, apresenta definições e estratégias que se aplicam de forma pertinente às situações de assédio moral enfrentadas por estagiários. A lei contribui com medidas preventivas e educativas, voltadas à promoção de ambientes mais saudáveis e respeitosos.

Posteriormente, o capítulo detalha a lei nº 11.788/2008, que regula a prática de estágios no Brasil, diferenciando as modalidades obrigatória e não obrigatória. A lei estabelece as responsabilidades da instituição de ensino, da parte concedente e do próprio estudante, além de delimitar critérios como jornada de trabalho, supervisão, seguro e formalização da atividade por meio de termo de compromisso. Essa legislação é central para o presente estudo, pois define os parâmetros que distinguem a experiência de estágio de outras formas de inserção laboral e protege o caráter pedagógico da atividade.

Na sequência, são discutidas as normativas internas da Universidade de Brasília, como a Resolução nº 01/2022 da Faculdade de Educação e as Diretrizes de Estágio da UnB. Esses documentos complementam a legislação nacional e reforçam a responsabilidade institucional em assegurar condições adequadas para os estágios não obrigatórios, com foco na supervisão, no acompanhamento pedagógico e na prevenção de situações de violação de direitos.

Assim, este capítulo estabelece a base normativa indispensável para a análise posterior dos dados coletados, permitindo compreender como o estágio deve ser conduzido e em que medida os casos de assédio moral relatados ferem os princípios legais e institucionais que regem essa prática.

3.2. Assédio Moral: legislação brasileira contemporânea

3.2.1 Constituição Federal de 1988

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, é a principal norma do ordenamento jurídico brasileiro, funcionando como a base legal que organiza o Estado e regula os direitos e deveres dos cidadãos. Embora não trate de forma específica o assédio moral como figura legal autônoma, seus dispositivos oferecem fundamentos essenciais para a proteção da dignidade humana e para a promoção de ambientes de trabalho e de estudo saudáveis, respeitosos e livres de humilhações. Esses princípios constitucionais são especialmente relevantes no contexto desta pesquisa, que trata do assédio moral em estágios não obrigatórios realizados por estudantes de Pedagogia da Universidade de Brasília em estabelecimentos privados de ensino.

O artigo 1º, inciso III, da Constituição, ao reconhecer a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado brasileiro, estabelece uma diretriz básica para a formulação de políticas e a interpretação das normas jurídicas. Tal princípio é particularmente importante para condenar práticas que atentem contra o respeito e a integridade dos indivíduos, como ocorre em casos de assédio moral. O artigo 5º, inciso III, reforça essa proteção ao garantir que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante, definição que abrange situações em que estagiários são expostos a constrangimentos sistemáticos, humilhações públicas ou ambientes hostis.

Ainda no artigo 5º, os incisos V e X asseguram o direito à indenização por danos morais, materiais ou à imagem, bem como a proteção à intimidade, vida privada, honra e imagem. Esses dispositivos são diretamente relacionados às situações de assédio moral, especialmente quando envolvem exposição pública ou desqualificação das vítimas no ambiente de estágio. O artigo 6º, ao reconhecer o trabalho e a educação como direitos sociais, amplia o compromisso constitucional com a construção de espaços educacionais e profissionais que promovam o bem-estar, o desenvolvimento humano e o respeito mútuo.

Por fim, o artigo 7º, em seus incisos XXII e XXVIII, dispõe sobre a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a proibição de discriminação, reforçando a obrigação de garantir condições laborais seguras e igualitárias. Embora esses dispositivos se apliquem, em princípio, aos trabalhadores com vínculo formal, eles também oferecem suporte para a defesa dos estagiários, que, apesar de sua relação jurídica diferenciada, estão sujeitos a contextos similares de exposição e vulnerabilidade.

Dessa forma, a Constituição de 1988, mesmo sem tratar diretamente o assédio moral em estágios, fornece um arcabouço jurídico relevante que pode e deve ser acionado para proteger os estagiários. Esses princípios asseguram a defesa da dignidade e da integridade psíquica e moral de todos os indivíduos, permitindo que os estudantes em formação também estejam resguardados contra práticas abusivas no contexto educacional e profissional.

3.2.2 Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015 - Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*)

Embora associada ao contexto escolar em relações entre os alunos, a lei nº 13.185/2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, também pode ser aplicada à análise do assédio moral em estágios. A legislação define *bullying* como qualquer ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo, praticado com o objetivo de intimidar, humilhar ou agredir.

As situações de assédio moral enfrentadas por estagiários frequentemente se enquadram nessa definição, principalmente quando incluem comentários depreciativos, isolamento, cobranças desproporcionais, ou ridicularização pública, tornando essa lei uma referência importante na prevenção e combate à violência no estágio. Além disso, a lei prevê a capacitação de educadores, a assistência às vítimas e a promoção da cidadania, elementos essenciais para a construção de espaços educativos mais acolhedores e humanizados.

3.3 Estágio: legislação brasileira contemporânea

A lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, conhecida como Lei do Estágio, regulamenta as atividades de estágio no Brasil, estabelecendo diretrizes fundamentais que asseguram que essa atividade esteja diretamente vinculada ao processo educativo. O estágio é definido nessa lei como um ato educativo escolar supervisionado, que visa proporcionar ao estudante uma vivência prática compatível com sua formação acadêmica, contribuindo para o aprendizado social, profissional e cultural.

Um aspecto essencial dessa legislação é a diferenciação entre estágio obrigatório e não-obrigatório. O estágio obrigatório é definido como aquele exigido pelo projeto pedagógico do curso e constitui requisito necessário para aprovação e obtenção do diploma. Já o estágio não obrigatório é aquele realizado de maneira opcional pelo estudante, complementando sua carga horária acadêmica obrigatória.

Além disso, a lei estabelece responsabilidades específicas para os três envolvidos no processo: o estudante, a instituição de ensino do estudante e a parte concedente, que é o local onde o estágio ocorrerá. O estudante é responsável por cumprir as atividades previstas no Termo de Compromisso, respeitando as normas internas da parte concedente e mantendo comunicação constante com seu supervisor. A instituição de ensino, por sua vez, tem o dever de supervisionar o estágio, verificando a compatibilidade das atividades realizadas com o projeto pedagógico do curso. Cabe ainda à instituição de ensino avaliar e acompanhar as condições oferecidas ao estudante. Já a parte concedente é responsável por oferecer instalações adequadas e garantir segurança e condições apropriadas para o desenvolvimento das atividades de estágio. Ela também deve designar um supervisor para acompanhar o estagiário, orientá-lo e avaliar seu desempenho.

Outro ponto fundamental é a obrigatoriedade da contratação de seguro contra acidentes pessoais para o estudante, independentemente do tipo de estágio (obrigatório ou não-obrigatório), que é de responsabilidade da parte concedente nos casos de estágio não obrigatório.

A lei nº 11.788/2008, portanto, estabelece diretrizes que reconhecem o estágio como uma modalidade específica de formação prática, garantindo que essa experiência seja protegida, educativa e alinhada ao propósito acadêmico. Ao definir suas próprias características, como atividades supervisionadas, limites de jornada de trabalho e condições adequadas para aprendizagem, a lei diferencia o estágio das demais formas de trabalho.

Conforme o artigo 1º da referida lei, o estágio é um ato educativo supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular. Já o art. 3º reforça que o estágio deve ter relação direta com a área de formação do estudante e precisa ser compatível com o horário escolar, evitando sobrecarga e possibilitando a continuidade dos estudos.

Entre os dispositivos mais relevantes para coibir a precarização da experiência de estágio, destaca-se o artigo 3º, parágrafo 2º, inciso III, que estabelece a exigência de compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso, reforçando que as tarefas atribuídas devem estar diretamente relacionadas à formação do estagiário.

Além disso, o artigo 10 da mesma lei delimita a jornada de atividade em estágio para estudantes de superior a seis horas diárias e trinta horas semanais, assegurando que o estágio não comprometa o tempo de estudo e descanso do discente.

Outro aspecto importante encontra-se no artigo 9º, inciso II, que determina que a parte concedente deve ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, o que reafirma o caráter pedagógico e não laboral do estágio, garantindo condições adequadas de aprendizado.

A obrigatoriedade de formalização do estágio por meio de termo de compromisso entre o estudante, a parte concedente e a instituição de ensino, prevista no art. 3º, inciso II, também reforça o caráter educativo e supervisionado da prática, servindo como instrumento de proteção ao estudante.

Portanto, a lei nº 11.788/2008 fornece fundamentos jurídicos essenciais para assegurar que o estágio não se transforme em uma relação precária de trabalho. Ao delimitar responsabilidades das partes envolvidas e ao preservar o caráter formativo da experiência, a legislação contribui para a valorização do estágio como etapa integrante e qualificada da formação profissional do estudante.

3.3.1 Tipos de estágio

O estágio pode ser classificado em duas modalidades: obrigatório e não-obrigatório, conforme estabelecido pelas diretrizes curriculares de cada curso e seu respectivo projeto pedagógico. A definição legal de ambas as categorias está descrita no artigo 1º da lei nº 11.788/2008, que regula a realização de estágios no Brasil.

De acordo com o parágrafo 1º do referido artigo, o estágio obrigatório é "aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma" (Brasil, 2008). Trata-se, portanto, de uma atividade essencial à integralização curricular, indispensável para a conclusão da formação acadêmica.

O parágrafo 1º e parágrafo 2º do mesmo artigo distingue o estágio obrigatório do não-obrigatório. Ambos, no entanto, compartilham da mesma lógica de inserção qualificada no ambiente profissional, atuando como momento de aprendizagem significativa. Essa inserção deve respeitar os princípios pedagógicos da formação e os direitos dos estudantes, sendo vedada a substituição de mão de obra efetiva, conforme disposto no inciso III do art. 3º da referida lei, que exige a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no plano de atividades elaborado em conjunto entre a instituição de ensino, o estudante e o concedente de estágio que, nesses casos, eram as organizações privadas de ensino.

O estágio não-obrigatório, conforme o parágrafo 2º, é compreendido como "aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória",

caracterizando-se como uma oportunidade adicional de aprendizado, sem caráter obrigatório para a conclusão do curso, mas que pode contribuir significativamente para a formação profissional do estudante (Brasil, 2008).

3.3.2 Diretrizes de Estágio da Universidade de Brasília

As Diretrizes de Estágio da Universidade de Brasília (UnB) estabelecem critérios para o desenvolvimento dos estágios obrigatórios e não obrigatórios. Segundo o documento, o estágio não obrigatório caracteriza-se como atividade opcional, acrescida à carga horária regular obrigatória do curso, envolvendo necessariamente remuneração, auxílio-transporte e seguro contra acidentes pessoais custeados pela parte concedente.

A universidade reforça a importância de que as atividades desenvolvidas pelos estudantes estejam vinculadas diretamente ao contexto educacional, promovendo integração entre teoria e prática. Para isso, exige-se o acompanhamento constante por um orientador docente da instituição de ensino e por um supervisor técnico designado pela parte concedente, responsáveis pelo acompanhamento pedagógico e profissional dos estudantes.

Além disso, as diretrizes enfatizam a importância de que o estágio proporcione experiências práticas profissionais, permitindo aos estudantes avaliar seu próprio progresso acadêmico e profissional, identificando áreas que necessitem de maior desenvolvimento. O documento também ressalta a importância de garantir que o estágio não se torne uma forma disfarçada de contratação de mão de obra, zelando por práticas autênticas de formação profissional e cidadã.

Por fim, as Diretrizes de Estágio da UnB destacam o compromisso da Universidade em oferecer espaços adequados para aprendizagem, com a participação ativa das Unidades Acadêmicas na orientação e avaliação dos estágios.

3.3.3 Resolução do colegiado dos cursos de graduação da FE-UnB nº 01/2022

O documento define o estágio como uma atividade curricular essencial para a formação profissional dos estudantes de Pedagogia, visando oferecer uma experiência prática e gradual no exercício da profissão docente e outras áreas de atuação pedagógica. O estágio é caracterizado como um espaço de aprendizado que promove a interação entre teoria e prática, entre professores, estudantes e a comunidade educativa.

Em relação ao estágio não obrigatório, a Resolução esclarece que se trata de uma atividade opcional, adicional à carga horária regular e obrigatória do curso, devendo haver remuneração para os estudantes. A supervisão é obrigatória por parte de um orientador docente da Universidade e um supervisor técnico no campo do estágio.

Um ponto crítico dessa resolução é que, apesar de definir normas gerais sobre a prática do estágio não obrigatório, há pouca abordagem aprofundada sobre o acompanhamento, monitoramento e avaliação mais detalhados dessas experiências pela própria Faculdade de Educação. A resolução limita-se a mencionar superficialmente aspectos gerais, deixando lacunas sobre como o acompanhamento e a integração desses estágios ocorrem efetivamente na prática.

3.4 Análise da legislação aplicada aos estágios não obrigatórios e sua relação com o assédio moral

O objeto deste estudo, centrado em estagiários não obrigatórios do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília, demanda uma análise detalhada tanto da legislação federal quanto das diretrizes específicas internas da instituição, uma vez que os documentos regulatórios impactam na proteção e qualidade formativa das experiências de estágio.

A lei nº 11.788/2008 desempenha um papel central, ao definir o estágio como uma atividade educativa supervisionada, com características próprias que o distinguem de relações empregatícias comuns. Ela estabelece que as atividades realizadas no estágio devem estar diretamente vinculadas ao projeto pedagógico do curso. Ao delimitar jornadas de trabalho, condições adequadas para realização das atividades e exigir a obrigatoriedade do seguro contra acidentes pessoais, a lei reforça a ideia de que o estágio deve ocorrer em condições seguras, dignas e condizentes com a aprendizagem.

A Resolução nº 01/2022, da Faculdade de Educação da UnB, complementa essas garantias, reconhecendo o estágio como atividade curricular fundamental para a formação profissional dos estudantes de Pedagogia. Contudo, apesar de estabelecer diretrizes gerais, a resolução apresenta lacunas importantes quanto ao acompanhamento efetivo dos estágios não obrigatórios. O documento não detalha como deve ocorrer o monitoramento da qualidade dos estágios não obrigatórios, nem explicita mecanismos claros de avaliação, escuta ou acolhimento aos estagiários. Também não propõe ações sistemáticas de prevenção ou enfrentamento a situações de violação de direitos, como o assédio moral.

As Diretrizes de Estágio da Universidade de Brasília, por sua vez, buscam assegurar que o estágio não obrigatório seja realizado em condições apropriadas de aprendizagem, com acompanhamento constante e adequado tanto pela Universidade quanto pela parte concedente.

A relevância dessas regulamentações para o presente trabalho está diretamente relacionada ao fato de serem elas que estabelecem parâmetros claros e objetivos para a realização dos estágios. Para identificar e analisar situações que configuram desvios, irregularidades ou mesmo o assédio moral em estágios não obrigatórios, é imprescindível conhecer previamente o que está estabelecido como correto pela legislação e pelas diretrizes internas da Universidade de Brasília. Portanto, o domínio desse arcabouço legal e institucional é condição fundamental para detectar e compreender violações, garantindo não somente a proteção dos estudantes durante o período de estágio, mas também assegurando que o estágio desempenhe sua função educativa, social e ética, respeitando a dignidade dos futuros profissionais da educação.

3.5 Conclusão

A análise desenvolvida ao longo deste capítulo permite compreender que o estágio e o assédio moral estão relacionados, tanto na teoria quanto na legislação brasileira contemporânea. O estágio, conforme estabelecido pela lei nº 11.788/2008, caracteriza-se como uma prática educativa supervisionada, importante para proporcionar aos estudantes vivências práticas alinhadas à sua formação acadêmica. Essa lei tem como objetivo assegurar que o estágio permaneça como atividade educativa, não podendo ser confundido com relação de emprego, o que é essencial para proteger os estudantes de práticas laborais inadequadas.

Por sua vez, o assédio moral, abordado sob a perspectiva da Constituição Federal de 1988, encontra respaldo jurídico em diversos artigos que visam proteger a dignidade da pessoa humana e garantir o respeito à integridade moral e psicológica do indivíduo. Essa proteção constitucional é importante para entender o assédio moral como uma violação de direitos fundamentais, não sendo compatível com o propósito formativo e ético que deve orientar o estágio.

Nesse mesmo sentido, a Lei nº 13.185/2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, ainda que voltada inicialmente ao ambiente escolar, oferece contribuições ao tratar de práticas de violência psicológica e humilhação de forma sistemática e repetitiva. Os princípios dessa lei podem ser aplicados ao contexto dos estágios, uma vez que os estagiários também estão sujeitos a situações de isolamento, cobranças desproporcionais,

ridicularização e intimidação, condutas que comprometem o processo formativo e configuram violação de direitos. Assim, essa legislação amplia a compreensão do assédio moral como prática que deve ser combatida não apenas no espaço escolar entre pares, mas em todo ambiente educativo e profissional, incluindo o estágio.

As Diretrizes de Estágio da Universidade de Brasília e a Resolução nº 01/2022 do Colegiado dos Cursos de Graduação da Faculdade de Educação complementam essa base legislativa, reforçando o compromisso institucional em garantir condições adequadas para o estágio. Esses documentos estabelecem orientações quanto à supervisão, remuneração e segurança dos estudantes, buscando prevenir situações que possam favorecer práticas abusivas e, conseqüentemente, o assédio moral.

Por outro lado, o estágio, conforme definido pela lei nº 11.788/2008 e pelas Diretrizes de Estágio da Universidade de Brasília, é uma atividade educativa supervisionada que tem como função social proporcionar aos estudantes a vivência prática das teorias adquiridas durante a graduação. Sua finalidade é possibilitar um espaço de aprendizado, visando à construção da identidade profissional do estudante, além de favorecer o desenvolvimento de habilidades sociais, culturais e éticas. Contudo, quando ocorrem situações de assédio moral durante o estágio, o propósito educativo dessa atividade é seriamente comprometido. O ambiente que deveria ser seguro e formativo transforma-se em espaço de adoecimento emocional e psicológico, dificultando a aprendizagem e o desenvolvimento pleno do estudante enquanto futuro profissional da educação.

Dessa forma, observa-se que o estágio deve ser conduzido em um ambiente protegido e formativo, garantindo que o estagiário seja tratado com dignidade e respeito. A violação dessas condições configura-se como uma prática contrária à legislação vigente e à ética profissional. O respeito às diretrizes legais e institucionais é fundamental para que a experiência de estágio cumpra, efetivamente, seu papel social e educativo, proporcionando aos futuros profissionais da educação um ambiente de trabalho digno, ético e saudável.

Capítulo 4: O assédio moral em estágios de educação superior

4.1 Introdução

Neste capítulo, serão apresentados os dados coletados na pesquisa de campo sobre a experiência de estagiários do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília em estágios não-obrigatórios em organizações privadas de ensino. A pesquisa foi realizada por meio de dois instrumentos de coleta de dados: um questionário, respondido por 88 (oitenta e oito) participantes, e entrevistas, realizadas com sete estagiários, que compartilharam suas vivências nesses ambientes.

Inicialmente, serão expostos os resultados do questionário, que oferecem um panorama geral sobre a experiência dos estagiários, abrangendo o perfil dos participantes, os tipos de estabelecimentos onde atuaram, as atividades desenvolvidas e a ocorrência de situações desconfortáveis ou constrangedoras no ambiente de estágio.

Em seguida, serão apresentadas as sete entrevistas realizadas, organizadas de forma cronológica, trazendo relatos individuais detalhados sobre as experiências vivenciadas pelos estagiários. Essa abordagem proporciona ao leitor uma compreensão mais ampla e aprofundada das situações narradas, permitindo maior entendimento das percepções e desafios enfrentados pelos entrevistados.

O objetivo deste capítulo é expor os dados coletados, possibilitando ao leitor conhecer as informações levantadas durante a pesquisa de campo.

4.2 Dados do questionário

A pesquisa registrou 88 respostas, o que representa 6,9% do total de 1.275 discentes matriculados no curso de Pedagogia da Universidade de Brasília. O questionário, referente a estágios não obrigatórios, foi elaborado com o uso da ferramenta *Microsoft Forms* com aplicação *online*.

4.2.1 Perfil dos participantes

Neste tópico, apresentam-se as tabelas que caracterizam o perfil dos entrevistados, fornecendo informações para a contextualização da pesquisa. A Tabela 1 apresenta o número total de respondentes e seu percentual em relação ao total de alunos do curso.

Tabela 1 – Número total de respondentes

Alunos	Quantidade	Percentual (%)
Total de alunos no curso	1275	100%
Alunos que participaram da pesquisa	88	6.90%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

A Tabela 2 exibe a distribuição dos participantes segundo o gênero. A maioria dos respondentes identifica-se como feminino, representando 84% das respostas, enquanto 16% são do gênero masculino.

Tabela 2 – Gênero dos participantes

Gênero	Quantidade	Percentual (%)
Feminino	74	84,09%
Masculino	14	15,91%
Outro	0	0,00%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

A análise dos dados coletados sobre o semestre em que os estagiários se encontravam revelou uma distribuição variada ao longo do curso de Pedagogia. A maior parte dos estagiários concentra-se nos semestres intermediários e finais. No primeiro semestre, temos 10 estagiários, representando 11,36% do total. O segundo semestre conta com 12 estagiários, correspondendo a 13,64%.

No terceiro semestre, apenas 1 estagiário respondeu, representando 1,14%. O quarto semestre registra sete estagiários, equivalendo a 7,95%. Avançando para o quinto semestre, temos dois estagiários, que representam 2,27%. No sexto semestre, há seis estagiários, o que representa 6,82%.

O sétimo semestre destaca-se como o mais frequente, com 13 estagiários, o que corresponde a 14,77% do total. No oitavo semestre, há 10 estagiários, totalizando 11,36%, mantendo uma presença significativa entre os estudantes em fase avançada do curso. O nono semestre também possui uma alta representatividade, com 14 estagiários, equivalendo a 15,91%. O décimo semestre possui 11 estagiários, correspondendo a 12,50%. Por fim, no décimo primeiro semestre, apenas dois estagiários foram registrados, representando 2,27% do total.

A Tabela 3 indica o semestre atualmente cursado pelos entrevistados.

Tabela 3 – Semestre cursando

Semestre	Quantidade	Percentual (%)
1º	10	11,36%
2º	12	13,64%
3º	1	1,14%
4º	7	7,95%
5º	2	2,27%
6º	6	6,82%
7º	13	14,77%
8º	10	11,36%
9º	14	15,91%
10º	11	12,50%
11º	2	2,27%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

A Tabela 4 apresenta a modalidade do curso (presencial, ambos ou EAD), enquanto a Tabela 5 refere-se ao turno no qual os estudantes estão matriculados. A maioria dos respondentes estuda no turno diurno (66,77%), seguida pelo noturno (35,23%). Quanto à modalidade do curso, 72,73% dos respondentes estudam de forma presencial, enquanto 25% estão no Ensino a Distância (EAD) e 2,27% indicaram estudar nas duas modalidades.

Tabela 4 – Modalidade do curso

Modalidade	Quantidade	Percentual (%)
Presencial	64	72,73%
EAD	22	25,00%
Ambos	2	2,27%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

Tabela 5 – Turno

Turno	Quantidade	Percentual (%)
Diurno	57	64,77%
Noturno	31	35,23%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

Por fim, a Tabela 6 detalha a faixa etária dos estudantes. A maior parte dos respondentes está na faixa etária de 17 a 24 anos (61,36%). No entanto, há uma parcela significativa de participantes com idade entre 25 e 39 anos (27,27%) e alguns entre 40 e 60 anos (11,36%).

Tabela 6 – Faixa etária

Faixa Etária	Quantidade	Percentual (%)
17 a 24 anos	54	61,36%
25 a 39 anos	24	27,27%
40 a 60 anos	10	11,36%
Acima de 60 anos	0	0,00%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

4.2.2 Perfil Socioeconômico

O tópico a seguir abordará os dados socioeconômicos dos participantes da pesquisa. Serão apresentadas informações sobre a renda dos participantes, considerando tanto a renda familiar quanto a renda individual, conforme exposto nas Tabelas 7 e 8.

Em relação à renda familiar, a maioria dos estudantes provém de famílias com renda entre um e dois salários mínimos (40,91%). Os grupos de três a quatro salários mínimos e acima de cinco salários mínimos obtiveram a mesma quantidade, com 21,59% dos respondentes em cada categoria. O grupo com renda abaixo de um salário mínimo representa 15,91%.

Tabela 7 – Distribuição da Renda Familiar dos Participantes (em salários mínimos - R\$1.320,00):

Renda Familiar (SM)	Quantidade	Percentual (%)
Abaixo de 1	14	15,91%
De 01 a 02	36	40,91%
De 03 a 04	19	21,59%
Acima de 05	19	21,59%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

A maioria dos estudantes possui uma renda individual abaixo de um salário mínimo (73,86%), enquanto 17,05% têm renda de um a dois salários mínimos, 5,68% de três a quatro salários mínimos e 3,41% acima de cinco salários mínimos.

Tabela 8 - Distribuição da Renda Individual dos Participantes (em salários mínimos - R\$1.320,00):

Renda Individual (SM)	Quantidade	Percentual (%)
Abaixo de 1	65	73,86%
De 01 a 02	15	17,05%
De 03 a 04	5	5,68%
Acima de 05	3	3,41%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

4.2.3 Contexto e características do estágio

Para contextualizar o estágio e suas características, serão apresentadas as seguintes tabelas: a Tabela 9, que mostra a quantidade de estágios não obrigatórios realizados pelos respondentes; a Tabela 10, que complementa a anterior ao questionar se o primeiro estágio não obrigatório também foi a primeira experiência profissional dos participantes; a Tabela 11, que investiga se o estágio foi realizado em um ambiente escolar; a Tabela 12, que aborda o tipo de local onde os estágios foram realizados; a Tabela 13, que trata do tipo de atividade desenvolvida no estágio; e, por fim, a Tabela 14, que analisa se os participantes receberam algum treinamento prévio para executar as atividades relacionadas ao estágio.

A análise dos dados coletados sobre o número de estágios não obrigatórios realizados pelos discentes do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília revelou que, entre os 88 participantes, 42,05% informaram ter realizado um estágio. Em seguida, 32,95% afirmaram ter completado dois estágios. Já 19,32% mencionaram ter realizado três estágios, enquanto 5,68% indicaram que já realizaram mais de três estágios.

Tabela 9 - Quantidade de Estágios Não Obrigatórios Realizados:

Quantidade de Estágios	Quantidade	Percentual (%)
1	37	42,05%
2	29	32,95%
3	17	19,32%
Mais de 3	5	5,68%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

Vinculada à pergunta anterior, 52,78% dos discentes que assinalaram ter realizado apenas um estágio relataram que essa foi a sua primeira experiência profissional. Por outro lado, 47,22% dos estudantes que mencionaram ter feito um estágio informaram que não se tratava de sua primeira experiência profissional.

Tabela 10- O primeiro estágio foi a primeira experiência profissional:

Primeira Experiência Profissional	Quantidade	Percentual (%)
Sim	19	52,78%
Não	17	47,22%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

Em relação ao ambiente no qual os estágios foram realizados, 78,41% dos participantes indicaram que se tratava de um ambiente escolar, enquanto 21,59% afirmaram que não foi um ambiente escolar.

Tabela 11 – Estágio realizado em Ambiente Escolar:

Estágio em Ambiente Escolar	Quantidade	Percentual (%)
Sim	69	78,41%
Não	19	21,59%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

Os locais onde ocorreram os estágios não-obrigatórios revelou uma distribuição diversificada entre os participantes. Dos 88 respondentes, 39,77% realizaram seus estágios em estabelecimentos privados de ensino; em seguida, 28,41% estiveram em empresas privadas. Os órgãos públicos foram mencionados por 19,32% dos estagiários. Por outro lado, 10,23% realizaram seus estágios em estabelecimentos públicos de ensino. Apenas 2,27% indicaram que seus estágios ocorreram em organizações não-governamentais.

Tabela 12 - Local de Realização do Estágio Não Obrigatório:

Local do Estágio	Quantidade	Percentual (%)
Órgãos públicos	17	19,32%
Empresas privadas	25	28,41%
Estabelecimentos públicos de ensino	9	10,23%
Estabelecimentos privados de ensino	35	39,77%
Organizações não-governamentais	2	2,27%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

Referente às atividades desenvolvidas pelos estagiários nos estágios não-obrigatórios, 65,91% indicaram que suas atividades principais envolviam o apoio ao ensino; atividades diretamente relacionadas ao ensino foram mencionadas por 14,77%. Além disso, 14,77% dos estagiários estiveram envolvidos em atividades administrativas; por fim, 4,55% indicaram outras atividades que não se encaixavam nas categorias pré-definidas.

Tabela 13 - Atividades Desenvolvidas no Estágio:

Atividades Desenvolvidas	Quantidade	Percentual (%)
Atividades de apoio ao ensino	58	65,91%
Atividades de ensino	13	14,77%
Atividades administrativas	13	14,77%
Outra	4	4,55%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

A respeito de treinamento ou orientações recebidas antes do início dos estágios não-obrigatórios mostrou que apenas 37,50% indicaram que receberam algum tipo de treinamento ou orientação; em contraste, 62,50% afirmaram não ter recebido qualquer preparação prévia.

Tabela 14 - Recebimento de Treinamento Prévio:

Recebeu Treinamento Prévio	Quantidade	Percentual (%)
Sim	33	37,50%
Não	55	62,50%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

4.2.4 Relacionamentos interpessoais

As Tabelas 15, 16 e 17 abordam os relacionamentos interpessoais dos participantes em seus estágios não obrigatórios. Os respondentes foram solicitados a avaliar, em uma escala de um a 10, sendo um a menor nota e 10 a maior, o relacionamento interpessoal com seus colegas estagiários, professores regentes e coordenadores ou supervisores.

Para a apresentação dos dados, as notas foram agrupadas em categorias: um a quatro foram consideradas como um relacionamento ruim, cinco a sete como regular, e oito a 10 como bom.

Os resultados indicam que o relacionamento interpessoal com os colegas estagiários recebeu uma média de 8,01, sendo classificado majoritariamente como bom.

Tabela 15 – Relacionamento com os(as) demais estagiários(as)

Faixa de Avaliação	Quantidade	Percentual (%)	Nota média
Ruim (1 a 4)	5	5.68%	2,8
Regular (5 a 7)	21	23.86%	6,09
Bom (8 a 10)	58	65.91%	9,15
Não respondeu	4	4.55%	--
Total	88	100%	--
Média geral	--	--	8,01

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

Já o relacionamento com os professores regentes obteve uma média de 7,57, situando-se na faixa regular, com uma tendência positiva.

Tabela 16 – Relacionamento com os(as) professores(as) regentes

Faixa de Avaliação	Quantidade	Percentual (%)	Nota média
Ruim (1 a 4)	7	7.95%	2,57
Regular (5 a 7)	31	35.23%	6,19
Bom (8 a 10)	50	56.82%	9,12
Não respondeu	0	0.00%	--
Total	88	100%	--
Média geral	--	--	7,57

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

Por outro lado, o relacionamento com coordenadores ou supervisores apresentou uma média mais baixa, de 6,69, indicando uma percepção menos favorável dos participantes sobre essa interação.

Tabela 17 – Relacionamento com os(as) coordenadores(as)/supervisores(as)

Faixa de Avaliação	Quantidade	Percentual (%)	Nota Média
Ruim (1 a 4)	18	20.45%	2,77
Regular (5 a 7)	28	31.82%	5,92
Bom (8 a 10)	42	47.73%	8,88
Não respondeu	0	0.00%	--
Total	88	100%	--
Média geral	--	--	6,69

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

4.2.5 Comportamentos considerados inadequados ou assediadores

Neste tópico, serão apresentados dados relacionados às experiências de desconforto, constrangimento e comportamentos interpessoais observados ou vivenciados pelos estagiários durante seus estágios não-obrigatórios. Para isso, são utilizadas as informações coletadas por meio das questões que abordam essas temáticas.

A Tabela 18 explora se os participantes já se sentiram desconfortáveis devido a comentários ou comportamentos por parte de supervisores, colegas ou outras pessoas no ambiente de estágio.

Entre os participantes, 78% responderam "Sim", indicando que já passaram por situações de desconforto relacionadas a comentários ou comportamentos inadequados no ambiente de estágio, enquanto 22% responderam "Não", sugerindo que não enfrentaram esse tipo de situação.

Tabela 18 – Houve desconforto em estágios não-obrigatórios devido a comentários ou comportamentos

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim	69	78,41%
Não	19	21,59%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

Complementando esse dado, a Tabela 19 apresenta os comportamentos específicos que os estagiários identificaram como constrangedores, com a possibilidade de selecionar múltiplas opções. Esses comportamentos incluem desde piadas e humilhações até situações de abuso de poder e negligência às condições de saúde.

A análise dos comportamentos constrangedores relatados pelos estagiários durante seus estágios não-obrigatórios revela uma ampla gama de experiências negativas no ambiente de trabalho. A atribuição de tarefas que não eram responsabilidades do estagiário foi o comportamento mais recorrente, apontado por 56,8% dos participantes, enquanto a sobrecarga de trabalho, com atividades extras, foi indicada por 54,5%. A fofoca foi mencionada por 34,1% dos respondentes.

Além disso, 31,8% dos estagiários afirmaram ter sido obrigados a trabalhar após o término do horário previsto. Situações de desrespeito também foram frequentes: 23,9% relataram ter sido alvo de piadas em particular, enquanto 15,9% mencionaram situações semelhantes ocorridas em público. O desrespeito a condições de saúde foi relatado por 22,7% dos participantes, e 19,3% afirmaram que foram submetidos a regras de trabalho diferentes das aplicadas aos outros colegas.

Episódios de humilhação pública, como gritos e xingamentos, foram mencionados, com 15,9% dos participantes relatando gritos em público e 14,8% indicando terem sido humilhados de forma aberta. A ameaça de rescisão de contrato foi mencionada por 12,5% dos estagiários, enquanto 20,5% relataram ter sido alvo de mentiras envolvendo comportamento nocivo. Casos

de preconceito, como a ridicularização de raízes, fé religiosa ou opiniões políticas, foram relatados por 5,7% dos participantes.

Por outro lado, 18,2% dos estagiários indicaram que as situações mencionadas não se aplicavam à sua experiência, e 14,8% apontaram comportamentos constrangedores que não foram listados entre as opções fornecidas.

Tabela 19 – Comportamentos constrangedores sofridos pelo estagiário

Comportamento Constrangedor	Frequência	Percentual
Gritaram com você em público	14	15,9%
Gritaram com você em particular	10	11,4%
Te xingaram	2	2,3%
Te humilharam em público	13	14,8%
Fizeram piadas sobre você em particular	21	23,9%
Fizeram piadas sobre você em público	14	15,9%
Ameaçaram rescindir o contrato do estágio não-obrigatório	11	12,5%
Mentiram sobre você, atribuindo-lhe comportamento nocivo	18	20,5%
Fizeram fofoca sobre você	30	34,1%
Deram trabalho extra	48	54,5%
Obrigaram-no(a) a trabalhar após o término do horário	28	31,8%
Deram-lhe atribuições que não eram suas	50	56,8%
Ridicularizaram suas raízes, fé religiosa ou opiniões políticas	5	5,7%
Ignoraram suas condições de saúde	20	22,7%
Definiram regras de trabalho diferentes das dos outros para você	17	19,3%
Não se aplica	16	18,2%
Outros	13	14,8%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

A Tabela 19 apresenta os comportamentos constrangedores vivenciados pelos estagiários durante seus estágios. A questão permitia múltiplas respostas, ou seja, um mesmo respondente poderia assinalar mais de um comportamento, resultando em um número total de marcações superior ao número de participantes.

Com relação à frequência dos comportamentos assediadores a tabela 20 mostra que 7,95% dos participantes responderam que esses comportamentos ocorreram todos os dias. Já 10,23% disseram que acontecem uma vez por semana. A frequência foi mais significativa para 25%, que afirmaram que os comportamentos ocorreram várias vezes por semana. No entanto, a maior parte dos entrevistados, representando 56,82%, declarou que esses comportamentos acontecem de vez em quando.

Tabela 20 – Frequência dos comportamentos constrangedores

Frequência	Quantidade	Percentual (%)
Todo dia	7	7.95%
1 vez por semana	9	10.23%
Várias vezes por semana	22	25.00%
De vez em quando	50	56.82%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

Dos participantes que afirmaram ter se sentido desconfortável ou presenciado situações desconfortáveis, 20,45% afirmaram que sim, relataram a situação a um responsável. Em contrapartida, 73,86% indicaram que não fizeram nenhuma comunicação sobre as situações desconfortáveis que vivenciaram ou presenciaram, conforme a tabela 21.

Tabela 21 - Relatou o incidente

Relatou o incidente	Quantidade	Percentual (%)
Sim	18	20.45%
Não	65	73.86%
Não respondeu	5	5.68%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

A Tabela 22 examina o impacto emocional dessas vivências, ao indagar se os participantes já consideraram desistir de um estágio não-obrigatório em razão das situações presenciadas ou vividas.

Tabela 22 – Considerou desistir do estágio

Considerou desistir	Quantidade	Percentual (%)
Sim	67	76.14%
Não	18	20.45%
Não respondeu	3	3.41%
Total	88	100%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

Ainda considerando o grupo que relatou alguma experiência, 76,14% afirmaram que sim, já pensaram em desistir do estágio devido a situações vividas ou presenciadas, enquanto 20,45% indicaram que não.

Por fim, a tabela 23 trata de um aspecto reflexivo e ético, investigando se os próprios estagiários já reproduziram comportamentos inadequados no ambiente de estágio, como gritos, xingamentos ou piadas, para avaliar possíveis ciclos de reprodução dessas atitudes.

A tabela 23 apresenta os comportamentos constrangedores praticados pelos estagiários durante seus estágios. A questão permitia múltiplas respostas, ou seja, um mesmo respondente poderia assinalar mais de um comportamento, resultando em um número total de marcações superior ao número de participantes.

Tabela 23 – Comportamentos constrangedores praticados pelo estagiário

Comportamento Constrangedor	Quantidade	Frequência
Gritou com alguém em público	8	9,1%
Gritou com alguém em particular	1	1,1%
Xingou alguém	1	1,1%
Humilhou alguém em público	2	2,3%
Fez piadas sobre alguém em particular	10	11,4%
Fez piadas sobre alguém em público	2	2,3%
Ameaçou rescindir o contrato de alguém no estágio não-obrigatório	1	1,1%
Mentiu sobre alguém, atribuindo-lhe comportamento nocivo	0	0,0%
Fez fofoca sobre alguém	11	12,5%
Deu trabalho extra a alguém	1	1,1%
Obrigou alguém a trabalhar após o término do horário	1	1,1%
Deu a alguém atribuições que não eram suas	1	1,1%
Ridicularizou as raízes, fé religiosa ou opiniões políticas de alguém	0	0,0%
Ignorou as condições de saúde de alguém	1	1,1%
Definiu regras de trabalho diferentes das dos outros para alguém	0	0,0%
Não se aplica	64	72,7%
Outros	5	5,7%

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados na pesquisa de campo, 2025

A análise das respostas sobre comportamentos praticados pelos próprios estudantes no ambiente de estágio indicou diferentes formas de interação com alunos, colegas ou funcionários. Em relação às atitudes, 9,1% admitiram ter gritado com alguém em público, enquanto apenas 1,1% relatou ter gritado com alguém em particular. Comportamentos mais extremos, como xingar ou humilhar alguém em público, foram mencionados por 1,1% e 2,3%, respectivamente.

Além disso, 11,4% relataram ter feito piadas sobre alguém em particular, e 2,3% indicaram ter feito piadas em público. Comportamentos relacionados à supervisão e autoridade, como ameaçar rescindir o contrato de alguém ou obrigar alguém a trabalhar além do horário, foram mencionados por apenas 1% dos respondentes.

Outras atitudes negativas, como atribuir responsabilidades indevidas ou ignorar condições de saúde, também tiveram baixa ocorrência, com apenas 1,1% relatando tais comportamentos. Por outro lado, 72,7% afirmaram que nenhuma dessas situações se aplica à sua conduta, e 5,7% indicaram outras situações não listadas na pergunta.

4.3 Conclusão sobre os dados objetivos coletados nos questionários

Com base nos dados coletados, observa-se que o perfil predominante dos respondentes é composto majoritariamente por mulheres (84,09%), cursando entre o sétimo e o décimo semestre do curso de Pedagogia (54,54%), na modalidade presencial (72,73%), com aulas no turno diurno (64,77%) e faixa etária entre 17 e 24 anos (61,36%). Do ponto de vista socioeconômico, a maioria possui renda familiar de até dois salários mínimos (56,82%) e renda pessoal inferior a um salário mínimo (73,86%).

No que diz respeito à experiência profissional, 42,05% realizaram apenas um estágio não obrigatório e 52,78% informaram que este é também sua primeira experiência profissional. A maioria dos estágios ocorre em ambientes escolares (78,41%), sobretudo em estabelecimentos privados de ensino (39,77%), com predominância de atuação em atividades de apoio ao ensino (65,91%). Destaca-se ainda que 62,50% dos participantes não receberam treinamento prévio para o exercício de suas funções.

Quanto aos relacionamentos interpessoais no estágio, 65,91% avaliaram o convívio com os demais estagiários como bom, assim como 56,82% atribuíram a mesma avaliação ao relacionamento com os professores regentes. Em contrapartida, o relacionamento com coordenadores e supervisores apresentou uma avaliação positiva ligeiramente inferior, com 47,73%.

A maioria dos participantes (78,41%) afirmou já ter se sentido desconfortável durante o estágio não obrigatório. Entre os comportamentos constrangedores mais relatados estão: atribuições que não eram responsabilidade do estagiário (56,8%), sobrecarga de trabalho (54,5%) e fofocas dirigidas ao participante (34,1%). Em relação à frequência desses episódios, 56,82% indicaram que ocorriam de vez em quando. Apesar disso, 73,86% não relataram os episódios a nenhum responsável.

O impacto dessas experiências também é evidenciado pelo fato de que 76,14% dos respondentes afirmaram já ter considerado desistir do estágio.

Quanto aos comportamentos praticados pelos próprios estagiários, 72,7% afirmaram que não se aplicavam a eles, enquanto os mais mencionados entre os que reconheceram alguma prática constrangedora foram “fazer fofoca” (12,5%) e “fazer piadas sobre alguém em particular” (11,4%).

4.4 Entrevistas

4.4.1 Entrevista 01

A primeira entrevista foi conduzida no dia 10 de setembro de 2024, com discente do gênero masculino de 24 anos que realizou estágios não-obrigatório em estabelecimentos privados de ensino. Os nomes dos estabelecimentos de ensino foram substituídos por números para preservar a identidade das escolas.

No início da conversa, o entrevistado descreveu os dois locais onde estagiou: o estabelecimento de Ensino 1 e o estabelecimento de Ensino 2. Ele destacou diferenças significativas entre os dois ambientes. Sobre o estabelecimento de Ensino 1, ele afirmou: "Era um espaço mais livre, mais tranquilo. Tinha uma energia bem menos pesada, e a arquitetura da escola refletia um ambiente socioconstrutivista, com salas de aula abertas que permitiam ver o que acontecia em outras partes da escola." Em contraste, o estabelecimento de Ensino 2 apresentava um ambiente mais rígido. Ele explicou: "Era muito mais tradicional. Você só saía da sala para beber água, ir ao banheiro ou no intervalo. Tudo era focado em metas, e havia uma tensão constante relacionada ao desempenho."

Quando questionado sobre experiências de desconforto ou assédio, o entrevistado relatou episódios marcantes em ambos os estabelecimentos. No estabelecimento de Ensino 1, ele descreveu uma situação desconfortável com um professor de educação física: "Ele era gente boa, mas fazia comentários inapropriados sobre mulheres e mães de alunos, e até chegou a me mostrar pornografia no celular. Eu ficava visivelmente desconfortável, mas nunca falei nada, porque trabalhávamos juntos todos os dias." Já no estabelecimento de Ensino 2, o entrevistado mencionou episódios de humilhação por parte de professoras. Ele relatou: "Teve uma vez que eu tive laringite de tanto gritar. Quando voltei ao trabalho, uma professora disse: 'se você já está assim como estagiário, imagine quando for professor'. Isso me marcou muito." É importante destacar que o uso do termo "gritar" nesse contexto refere-se à necessidade de elevar a voz para ser ouvido em situações como recreios ou ao lidar com grupos grandes de crianças e não a gritar com os alunos de forma agressiva. Ainda assim, o comentário da professora evidencia uma postura desdenhosa e pouco acolhedora, que contribuiu para um ambiente de trabalho hostil. Além disso, ele mencionou ter sido duramente criticado por não realizar algumas tarefas como o esperado.

A maneira como o entrevistado lidou com essas situações variou. No estabelecimento de Ensino 1, ele optou por não confrontar o professor, acreditando que o comportamento fazia

parte de uma cultura masculina comum. "Eu achava que, pelo meu visível desconforto, ele perceberia que eu não gostava das conversas, mas nunca falei diretamente com ele." No estabelecimento de Ensino 2, ele buscou apoio emocional entre os colegas estagiários, mas ressaltou que as conversas se limitavam a desabafos. "A gente só conversava entre si, mas nunca levou nada além disso."

Ao refletir sobre padrões e tendências, o entrevistado observou comportamentos recorrentes nos dois ambientes. No estabelecimento de Ensino 1, ele notou que "os professores de educação física tinham um comportamento inadequado, especialmente em relação às mulheres." No estabelecimento de Ensino 2, o abuso verbal e as críticas excessivas vinham principalmente de professoras, o que ele atribuiu ao estresse relacionado às exigências institucionais: "A pressão pelas metas deixava as professoras muito estressadas, e isso respingava em nós, estagiários."

O impacto dessas experiências na motivação e escolha de carreira foi significativo. Ele refletiu: "O estágio não obrigatório coloca você frente à realidade, que é muito diferente do que a universidade ensina. Isso faz muitos questionarem se vale a pena continuar na pedagogia. Já vi colegas desistirem por conta disso."

Por fim, ao abordar fatores como gênero, idade e raça, o entrevistado destacou que seu gênero masculino influenciou sua experiência, particularmente na educação infantil. "Por ser homem, não me deixavam acompanhar crianças ao banheiro ou trabalhar no berçário. Senti que isso limitou algumas das minhas funções." Ele também expressou dúvidas sobre a eficácia da universidade em prevenir casos de assédio moral: "A universidade só assina o papel que permite o estágio. Não há supervisão ou preparo prático suficiente sobre como lidar com essas situações."

4.4.2 Entrevista 02

A segunda entrevista foi realizada no dia 13 de setembro de 2024, com discente do gênero feminino de 23 anos que realizou estágios não-obrigatório em um estabelecimento privado de ensino. A entrevistada relatou vivências que evidenciaram um ambiente de trabalho hostil e negligente, com impactos tanto em sua saúde emocional quanto física.

Logo no início, a entrevistada descreveu o ambiente do estabelecimento como pesado, desorganizado e emocionalmente inseguro. A coordenação e a diretoria foram apontadas como fontes de negligência e ausência de suporte, o que tornou o estágio um espaço complicado e nocivo para os estagiários.

Em relação a episódios de assédio moral, a entrevistada compartilhou suas experiências, entre elas, destacou a responsabilidade de cuidar sozinha de dois alunos do espectro autista, sem orientação adequada durante meses. "Apenas me jogaram na sala e falaram: 'é ele que você vai acompanhar'. Quando a professora não aguentava mais, ela irritava o menino de propósito para ele sair da sala, e eu tinha que correr atrás dele," lembrou.

Em um episódio marcante, ela contou: "Lembro que ele estava em crise, jogando pedras em mim, e enquanto isso a minha coordenadora, a assistente da coordenação e a orientadora pedagógica passaram por mim, indo para o cafezinho delas. Elas viram a situação e simplesmente me ignoraram." Posteriormente, após ter uma crise de ansiedade devido ao episódio, a orientadora pedagógica respondeu: "Por que você está chorando? Sorria e não perca tempo chorando." Para a entrevistada, essa falta de empatia foi especialmente difícil de superar.

Além disso, a entrevistada relatou ter sido obrigada a realizar tarefas inadequadas e perigosas, como a limpeza de depósitos, mesmo após informar sobre sua condição de saúde, incluindo asma e bronquite crônica. "Fizeram a gente limpar depósitos com coisas de 2013, passarinho morto, e materiais enferrujados. Eu me cortei com um estilete velho e fiquei doente várias vezes, precisando ir ao posto de saúde para tomar medicação."

O sofrimento físico foi acompanhado de chacotas da coordenação. "A assistente da coordenação, que dizia que não podia nos ajudar porque tinha asma, fez piada com a minha doença. Ela imitava o som da minha respiração quando eu ficava sem ar e dizia: 'qualquer coisinha, a maria (nome fictício) está puxando ar'. Isso nunca vou esquecer," contou, emocionada.

Ao refletir sobre padrões e tendências, a entrevistada percebeu que estagiários eram tratados como "fáceis de substituir". Segundo ela, "eles falavam que, se não fizessemos o que mandavam, tinha 10(sic) na porta esperando pela vaga." Essa visão, conforme relatou, não era exclusiva daquele estabelecimento, mas também compartilhada por outros colegas em diferentes locais de estágio.

Os impactos dessas experiências na motivação e escolha de carreira foram evidentes. "A gente entra na pedagogia achando que vai fazer a diferença, mas acaba se perguntando se vale a pena continuar," disse. Para ela, a desmotivação é agravada por um sistema que desvaloriza tanto os estagiários quanto os profissionais da área.

4.4.3 Entrevista 03

A terceira entrevista foi realizada no dia 25 de setembro de 2024, com discente do gênero feminino de 22 anos que realizou estágio não-obrigatório em um estabelecimento privado de ensino.

No início, a entrevistada descreveu como sua experiência no estabelecimento foi afetada por diferentes gestões. "No começo, a gestão pedagógica entendia que eu era uma estagiária em aprendizado, mas quando houve mudança na coordenação, tudo piorou. A nova coordenadora manipulava muito os estagiários, usava o poder dela para fazer com que ficássemos além do horário e assumíssemos funções que não eram nossas. O ambiente se tornou muito hostil, porque todos passavam pela mesma situação, ninguém conseguia se posicionar."

Quando questionada sobre episódios de desconforto ou assédio moral, a entrevistada revelou diversas situações em que se sentiu incomodada. "Elas perguntavam o tempo todo o que eu fazia no período da tarde, porque, se alguma estagiária faltasse, eu tinha que cobrir. Eu dizia que não podia, mas elas insistiam: 'Nossa, você não quer mesmo vir? O que você tem de tão importante à tarde para não poder ajudar?'. E nunca era algo combinado, nunca foi dito que seria um ponto facultativo ou que eu poderia compensar em outro momento. Simplesmente falavam que eu estava pagando as férias que recebi no final do ano."

Além disso, a entrevistada explicou que o estabelecimento manipulava os estagiários a aceitarem regras injustas. "Eles davam uma semana de recesso, chamada de 'semana do saco cheio', mas depois pediam para a gente compensar no período da tarde. Também nas férias do meio do ano, que duravam duas semanas para os professores, a gente tinha que trabalhar no contra turno porque diziam que não era nosso direito. E no final do ano, nos faziam trabalhar em dois turnos para arrumar a escola, e nunca nos davam esses dias de volta como descanso."

Outro aspecto marcante foi a falta de respeito da coordenação em situações de vulnerabilidade. "Eu era muito jovem e trabalhava com o ensino médio, então os alunos não me respeitavam. Quando eu relatava isso à coordenadora, ela zombava de mim na frente dos alunos, como se estivesse participando da conversa deles. E teve uma vez que fui assediada por um aluno. Só depois de muita insistência a coordenadora reconheceu que eu havia sido assediada, mas demorou para levar isso a sério."

A exploração dos estagiários também se manifestava em tarefas fora da sua função. "Eles faziam a gente limpar depósito. Um espaço cheio de mofo, aranhas e sujeira acumulada. Eu saía de lá quase morrendo de tanta sinusite, não importava a nossa condição de saúde."

Ao refletir sobre como lidou com essas situações, a entrevistada confessou que, na época, não sabia que estava sendo explorada. "Eu não sabia que o que eles faziam comigo era errado. Só fui entender depois, em outra experiência de estágio, quando me explicaram que estagiários não podem ser obrigados a trabalhar no contra turno e nem substituir professores. Lá, aprendi meus direitos."

Ela também mencionou que outros funcionários e estagiários procuraram a justiça. "Sei que teve uma funcionária CLT que levou o caso para a justiça e que dois estagiários prestaram depoimento contra a escola. Mas até hoje não sei o que aconteceu com isso."

Além de sua própria vivência, a entrevistada testemunhou casos de assédio e injustiças dentro do estabelecimento. "Uma funcionária teve um acidente no pátio, escorregou e quebrou o dente enquanto brincava com as crianças. A escola não quis pagar pelo tratamento dela e, meses depois, a demitiu sem dar os direitos trabalhistas. Ela entrou na justiça, mas não sei o que aconteceu depois."

Sobre padrões e tendências nesses ambientes de estágio, a entrevistada percebeu que a exploração era tratada como algo normal. "Eles tratavam os estagiários como descartáveis. Se você reclamasse, ouviam: 'Se não quiser, tem outros esperando pela vaga.' Comecei a perceber que todos os estagiários davam desculpas para não trabalhar no período da tarde. Eu, como não sabia dar desculpa e nem dizer não, acabava sempre cedendo. Foi uma época difícil, porque eu era manipulada e não sabia sair dessa manipulação."

Os impactos dessas experiências em sua motivação e escolha de carreira foram profundos. "Eu quase tive crises de ansiedade porque achava que minha vida como professora seria assim. Fiquei me perguntando: 'Nossa, então é isso que é ser professora?' Eu quase desisti várias vezes do curso, mesmo gostando das crianças e da pedagogia. Comecei a achar que todos os ambientes de trabalho seriam assim."

A entrevistada também identificou como idade e gênero influenciaram sua experiência. "Eu entrei como jovem aprendiz aos 18 anos, sem conhecimento de nada, então era muito fácil para eles me manipularem. E também por ser mulher, sentia que aproveitavam para me fazer aceitar essas situações sem questionar."

Além disso, relatou que os estagiários eram obrigados a trabalhar aos sábados. "Eles falavam: 'Todos os estagiários têm que trabalhar nos eventos da escola.' Mas nunca nos davam folga durante a semana para compensar. Esse tempo nunca foi retribuído."

Ao discutir o papel da universidade na prevenção do assédio moral nos estágios, a entrevistada sugeriu a importância de espaços mais visíveis de orientação. "Se a universidade tivesse um local onde pudéssemos aprender sobre nossos direitos como estagiários ou até um

apoio psicológico, isso faria toda a diferença. Eu teria percebido antes que estava sendo explorada." A fala revela a relevância de ampliar a visibilidade dos serviços já existentes na Universidade, como o atendimento psicológico e a orientação jurídica, de modo que mais estudantes tenham acesso a esses recursos desde os primeiros momentos da sua formação prática.

4.4.4 Entrevista 04

A quarta entrevista foi conduzida no dia 8 de outubro de 2024, com discente do gênero feminino de 24 anos que realizou estágio não obrigatório em um órgão público e em um espaço não escolar. Durante a conversa, a entrevistada destacou experiências positivas no ambiente de trabalho, mas também compartilhou episódios perturbadores que ilustram comportamentos inadequados e invasivos por parte de um superior hierárquico.

No início, a entrevistada descreveu o ambiente geral de trabalho como acolhedor e positivo. "É um ambiente muito agradável de se trabalhar, sabe? Diria até que é amoroso, acolhedor. Temos muitas trocas significativas de afeto e conhecimentos, então, no geral, é um ambiente legal." Apesar disso, experiências pessoais a fizeram rever essa percepção inicial.

A entrevistada relatou um episódio desconfortável envolvendo seu chefe, que começou a invadir sua privacidade de maneira invasiva. "Teve uma vez que estávamos conversando enquanto trabalhávamos, e ele perguntou se eu tinha voltado para a academia. Eu disse que não, que já fazia um tempo que não fazia atividade física, mas mencionei que fazia dança, que também conta como exercício. Uns cinco minutos depois, ele perguntou: 'Você faz na [nome do estúdio substituído]?' Eu fiquei sem entender como ele sabia, porque nunca tinha comentado onde fazia. Ele disse: 'Eu sei de tudo, coisas que você nem imagina. Deixa eu ver sua conta bancária'."

Quando questionado, o chefe revelou como obteve a informação: "Ele disse que pegou meu endereço e pesquisou no *Google Maps* o estúdio de dança mais próximo. Fiquei muito incomodada com isso e cheguei a comentar com a minha mãe. Depois, comecei a lembrar de outras situações."

A entrevistada mencionou outro episódio em que o chefe demonstrou saber informações pessoais que ela nunca havia compartilhado. "Ele perguntou para qual time eu torcia, e eu disse Botafogo. Então ele falou: 'Por causa do seu pai, né?' E ainda mencionou o nome do meu pai, sendo que eu nunca comentei nada sobre ele."

Essas atitudes invasivas culminaram em um episódio na biblioteca do órgão público onde estagiava. "Pedi para ele autorizar que eu pegasse livros na biblioteca. Um dia, depois do meu horário de estágio, voltei à biblioteca para estudar. Quando fui buscar meu carregador que tinha emprestado, ele comentou: 'Você voltou só por causa do carregador?'. Respondi que estava estudando na biblioteca, e ele disse: 'Ah, eu só preciso do seu endereço para resolver aquilo.' Depois de um tempo, ele voltou atrás e falou: 'Ah, não precisa, eu já sei tudo sobre você.' Eu fiquei calada, mas cada vez mais incomodada com essas situações."

4.4.5 Entrevista 05

A quinta entrevista foi realizada no dia 22 de outubro de 2024, com discente do gênero feminino de 24 anos que realizou estágios não-obrigatórios em estabelecimentos de ensino privados. Durante a conversa, a entrevistada destacou que trabalhou em três estabelecimentos diferentes, todas voltadas para um público de famílias com maior poder aquisitivo. Segundo ela, "foram ambientes 90% tranquilos de trabalhar, com demandas condizentes com minha função". No entanto, ela observou que havia uma grande rotatividade de estagiários, o que gerava instabilidade. "Tinha estagiário que não ficava nem seis meses. Faziam contratos muito curtos para garantir essa rotatividade maior. Era algo que eu via muito em escolas que não têm o perfil de manter estagiários por muito tempo."

Sobre experiências de desconforto ou assédio moral, a entrevistada relatou um episódio em que foi cobrada para desempenhar uma função que não fazia parte de suas atribuições. "Minha então coordenadora perguntou por que eu não estava realizando determinada atividade. Eu já tinha feito antes para ajudar a professora regente, mas nunca foi uma obrigação. Então, de repente, começou a ser exigido de mim como se fosse parte do meu trabalho." Para ela, foi uma situação constrangedora, pois teve que explicar o óbvio: "Tive que falar que aquilo não fazia parte das minhas funções e que o valor da minha remuneração não condizia com essa exigência. Foi desconfortável porque era algo que não deveria precisar ser discutido."

Ao lidar com a situação, a entrevistada optou por confrontar a coordenadora diretamente. "Expliquei que aquilo não estava dentro das minhas funções e que eu já tinha feito antes apenas para auxiliar. Se a professora regente precisasse de ajuda, eu ajudaria, mas não faria disso uma rotina porque não era parte do meu contrato." A resposta foi aceita, mas com resistência. "Ela fez aquela cara de quem não gostou, sabe?"

Quando questionada sobre casos de assédio moral, a entrevistada afirmou que já presenciou situações, mas, na maioria das vezes, com funcionários contratados da escola.

"Sempre era muito mascarado. Nunca era aquele assédio escancarado. Era aquele jogo de 'se você não está satisfeito, peça demissão'. A empresa nunca quer demitir alguém e pagar os direitos, então cria situações desconfortáveis para que a própria pessoa peça para sair."

Ela relatou táticas usadas para pressionar funcionários a se demitirem. "Mudam o horário da pessoa de propósito, sabendo que ela não pode trabalhar naquele turno. Colocam duas pessoas que não se dão bem para trabalhar juntas. Ou então, se sabem que alguém tem dificuldade com determinada faixa etária, fazem questão de colocá-la ali. Com estagiários, já vi testarem os limites da pessoa até o ponto de ela desistir."

Sobre padrões de comportamento nas escolas, a entrevistada percebeu que cada estabelecimento de ensino tem seu próprio jeito de lidar com estagiários e funcionários. "Na última escola em que trabalhei, dificilmente demitiam funcionários. Mas, se precisassem mandar alguém embora, quem sairia primeiro era o estagiário, porque não precisavam pagar tantos direitos." Ela percebeu que a forma como os estagiários eram tratados dependia muito da cultura do estabelecimento. "Já vi funcionários atrasando várias vezes e nada acontecendo, mas se fosse um estagiário, na primeira ou segunda vez já era mandado embora."

A entrevistada também discutiu o impacto dessas experiências na motivação dos estudantes de Pedagogia. "A gente entra na faculdade idealizando a sala de aula, inspirados pela escola pública e pelas possibilidades de inovação. Mas quando entramos em uma escola particular, percebemos que há um modo de trabalhar já estabelecido. Você precisa se adequar à empresa, e muitas vezes isso vai contra o que estudamos e pesquisamos na faculdade."

Ela mencionou um choque entre teoria e prática. "Na faculdade, aprendemos sobre como o ambiente deve ser construído com a participação das crianças, mas na escola particular tudo já vem pronto, feito de E.V.A.¹ Você sabe que as crianças não participaram daquilo. Isso desmotiva, porque estudamos novas tendências, mas chegamos no estágio e precisamos seguir o pensamento da escola, não o que aprendemos."

Outro ponto levantado foi a questão do perfil de professor contratado por cada escola. "Percebi que cada escola tem um padrão. Em uma delas, todas as professoras tinham feito intercâmbio porque era um colégio bilíngue. Em outra, a maioria das professoras era mãe, porque a escola queria alguém com esse perfil acolhedor. Já em outra, contratavam apenas professoras novinhas, magras, recém-formadas. Você percebe que o perfil das professoras mais velhas, experientes, que estavam há 40 ou 50 anos na educação, está desaparecendo."

¹ E.V.A. é a sigla para etileno vinil acetato, um material amplamente utilizado em atividades escolares e artesanato, especialmente na confecção de materiais pedagógicos.

Quando questionada sobre a influência de fatores como idade, raça e gênero na experiência dos estagiários, a entrevistada trouxe um relato de discriminação vivido por uma amiga. "Ela fazia estágio em um colégio bilíngue e tinha um cabelo cacheado volumoso. As meninas com cabelo liso podiam ficar com o cabelo solto, mas um dia a coordenadora pediu para que ela prendesse o cabelo porque 'não estava bonito'. Ela questionou o que era um cabelo bonito, porque o dela estava penteado e hidratado. Mas a verdade é que o padrão que eles tinham como 'bonito' era o cabelo liso das outras meninas."

Além disso, ela observou que há um padrão na contratação de estagiários. "É difícil encontrar estagiárias mais velhas. Em escolas grandes, normalmente contratam estagiárias bem novas. Se for mais velha, dificilmente entra."

Sobre o papel da universidade na prevenção e tratamento de casos de assédio moral, a entrevistada sugeriu que deveria haver mais acompanhamento dos estágios. "A Universidade poderia, pelo menos, pedir *feedback* dos alunos sobre as escolas. Hoje, a escola avalia a gente, mas a gente não avalia a escola." Ela também mencionou que muitos estudantes aceitam condições ruins porque precisam da bolsa-estágio para se manter na faculdade. "Muita gente trabalha em ambientes humilhantes porque não tem outra opção."

A entrevistada também comentou sobre a dificuldade de acessar o suporte psicológico oferecido pela universidade, destacando que, embora o serviço exista, muitos estudantes ainda não têm clareza sobre como utilizá-lo. "A UnB fala que tem psicólogos, mas ninguém sabe onde ficam, como marcar uma consulta. Sempre falam disso na semana universitária, mas na prática ninguém sabe como procurar ajuda. E no meio de tanta pressão acadêmica e financeira, o estudante não tem para onde correr." Essa fala revela não uma falha do serviço em si, mas sim uma lacuna de comunicação e de conhecimento por parte de parte do corpo discente. A Universidade de Brasília oferece, por meio do Instituto de Psicologia, programas de acolhimento psicológico. Ainda que nem todos tenham ciência disso. Esse desconhecimento, por vezes, decorre da sobrecarga acadêmica, da ausência de incentivo à busca ativa por esses serviços, ou até da falta de iniciativa em acessar canais institucionais. A fala, portanto, deve ser compreendida como uma manifestação da experiência individual da entrevistada, não como uma generalização sobre a efetividade da Universidade.

Sobre a divulgação de vagas de estágio, a entrevistada expressou preocupação com os critérios de seleção das vagas. "A universidade manda e-mails com vagas de estágio, mas será que são boas empresas para trabalhar? Algumas têm histórico de racismo, assédio moral e outras práticas abusivas, mas a UnB continua divulgando. Como eles escolhem essas vagas? Eles realmente avaliam antes de indicar?" Aqui, é importante destacar que a Universidade atua

como ponte entre estudantes e oportunidades externas, mas não tem controle direto sobre o ambiente interno dos estabelecimentos concedentes. Ainda assim, os convênios formalizados passam por avaliação e, em casos de denúncia ou relato formal, podem ser revistos ou suspensos.

Por fim, em relação à burocracia no processo de formalização do estágio, a entrevistada pontua: "Já quase perdi contrato porque o trâmite na universidade é muito demorado. Agora é pela plataforma, o que melhorou um pouco, mas preencher o contrato ainda é muito burocrático." Embora essa percepção esteja ancorada em sua vivência, é importante destacar que os trâmites de formalização de estágios exigem procedimentos legais, com prazos e validações que asseguram a proteção jurídica do estagiário. A adoção de plataformas digitais, inclusive, representa um esforço da universidade para modernizar e agilizar o processo.

4.4.6 Entrevista 06

A sexta entrevista foi realizada no dia 24 de outubro de 2024, com discente do gênero masculino de 26 anos que realizou estágio não-obrigatório em um estabelecimento de ensino particular. Durante a conversa, o entrevistado compartilhou reflexões sobre a desorganização do ambiente escolar, o tratamento desigual dado aos estagiários e a falta de reconhecimento de suas contribuições.

Desde o início do estágio, ele percebeu que a realidade era diferente do que esperava. "Mesmo tendo um esforço dos funcionários para passar a imagem para os pais de que tudo funcionava bem, com poucas semanas percebi que não era verdade. Os funcionários estavam exaustos, desmotivados e isso comprometia até a produtividade."

Sobre experiências desconfortáveis, o entrevistado destacou a maneira como os estagiários eram tratados. "O que me incomodava era o tratamento desigual. A gente era visto como mão de obra barata, como se fôssemos inferiores. Nossas contribuições eram frequentemente desprezadas. Quando apresentávamos uma ideia, ela era simplesmente ignorada, sem nem um *feedback*, sem consideração nenhuma."

Diante dessa situação, ele optou por não buscar ajuda, pois já tinha visto outros colegas tentarem sem sucesso. "Eu nunca busquei ajuda porque já vi colegas que foram pedir apoio na coordenação e foram ignorados. Não receberam o suporte que esperavam, então nem tentei."

Apesar de não ter sido alvo direto de assédio moral, o entrevistado presenciou episódios envolvendo outros estagiários. "Tive uma experiência relativamente tranquila em relação a isso,

mas o desconforto de presenciar casos com os outros estagiários era grande." Ele destacou que essa era uma realidade recorrente. "Os relatos de assédio moral e desrespeito eram muito comuns, mas muitas vezes não recebiam a devida importância. Para mim, isso mostra uma falha da própria coordenação do estágio."

Sobre os impactos dessas experiências na motivação dos estudantes de Pedagogia, ele reconheceu que, apesar de não ter sido muito afetado, a situação poderia ser diferente para outros. "Para mim, não gerou um impacto muito grande porque já tive outras experiências de estágio e de sala de aula. Mas para muitos alunos esse é o primeiro contato com a realidade da escola, e isso pode afetar tanto de forma positiva quanto negativa, dependendo da experiência."

Ao abordar a questão de como a Universidade pode ajudar a prevenir e tratar casos de assédio moral, o entrevistado sugeriu um maior preparo para os alunos. "Como muitos alunos têm o primeiro contato profissional nesses estágios, seria interessante se as universidades os preparassem melhor para o mercado de trabalho, ensinando sobre seus direitos e deveres, e preparando-os para se defender em situações adversas."

O entrevistado também destacou a relevância do suporte emocional no contexto da formação acadêmica. Segundo ele, "as universidades poderiam contar com profissionais especializados, como psicopedagogos, para oferecer acolhimento e suporte emocional aos estudantes. Isso desempenharia um papel fundamental na vida acadêmica dos alunos." A fala reforça o desconhecimento, por parte de alguns estudantes, sobre os serviços de apoio psicológico já existentes na Universidade de Brasília, os quais são ofertados pelo Instituto de Psicologia e também pela Diretoria de atenção à saúde da comunidade universitária vinculada ao Decanato de Assuntos Comunitários.

Por fim, ao discutir a importância da conscientização sobre assédio moral nos estágios, o entrevistado destacou que a divulgação dessas situações pode forçar os estabelecimentos a mudarem suas posturas. "Essas situações só acontecem porque as escolas sabem que tem pessoas que aceitam esse tipo de trabalho e essa exploração. Quanto mais gente souber da realidade e denunciar, maior será a pressão para que as escolas mudem suas posturas com os estagiários."

4.4.7 Entrevista 07

A sétima entrevista foi realizada no dia 25 de outubro de 2024, com discente do gênero feminino de 25 anos que realizou estágio não obrigatório em um estabelecimento de ensino particular.

Desde o início do estágio, a entrevistada percebeu um ambiente de trabalho desgastante. "Eu fui bem recebida e tal, mas era muito explorada, muito explorada mesmo." Ela mencionou que a professora regente com quem trabalhava era muito respeitada pelos pais e pela escola, mas criava um ambiente de competição e ciúmes com ela. A entrevistada relatou sua percepção sobre a relação com a professora regente, afirmando: "Ela não me deixava fazer nada na sala de aula. Tinha ciúme de mim com as crianças. Uma das crianças, inclusive, gostava muito de mim e era neta de um dos donos da escola. A professora não gostou do fato de a menina ter mais apego comigo do que com ela." Ressalta-se que tal percepção reflete a experiência individual da estagiária e pode não corresponder objetivamente à intenção ou postura da professora mencionada.

Além da exploração, a entrevistada sofreu um episódio explícito de racismo dentro da escola. "Uma encarregada da limpeza vivia fazendo piadas racistas. Ela dizia coisas como 'preto é preguiçoso, preto não gosta de trabalhar'." Um dos episódios aconteceu na presença da coordenadora e de outras colegas negras. "Ela disse, na frente da minha chefe e de outra menina negra, que preto não gosta de trabalhar. A minha chefe simplesmente riu, e eu e a outra colega ficamos sem graça."

Outro episódio racista ocorreu na nova escola onde a entrevistada estava trabalhando. "Eu lanchava às 9h40 min, mas nesse dia precisei lanchar quase 11h porque teve aula extra. Eu já estava tremendo de fome. Quando fui pegar pão e manteiga, a funcionária da copa já tinha guardado tudo, mas eu fui na maior humildade e expliquei a situação." No entanto, após comer rapidamente, ouviu um comentário ofensivo. "Ela olhou para outra pessoa e disse: 'Tadinha da bichinha, só porque é pretinha foi a última a lanchar'."

Na hora, a entrevistada não reagiu. "Fiquei sem entender, sabe? Eu sou assim, não dou resposta na hora, mas depois eu fico encabulada." Passada uma semana, ela decidiu denunciar o ocorrido à coordenação da escola. "Minhas amigas estagiárias falaram: 'Se eu fosse você, já teria ido no mesmo dia.' Então eu fui e contei para minha chefe." A resposta da coordenadora surpreendeu a entrevistada. "Ela disse que essa mesma funcionária já tinha feito comentários a respeito do peso dela antes, mas nada tinha sido feito."

A escola então organizou uma reunião com a funcionária que havia proferido o comentário de cunho racista. "Eu pedi para não estar presente na reunião. Mas quando fui chamada depois, a mulher já estava chorando e desesperada. Assim que comecei a falar, ela interrompeu: 'Pelo amor de Deus, se eu for demitida, já chama logo o SAMU.'" A entrevistada relatou ter ficado indignada com a forma como o caso foi conduzido. "Eles não levaram como racismo. Disseram que foi um insulto apenas." No final, a funcionária não foi desligada do

estabelecimento, tendo apenas pedido desculpas. A entrevistada expressou sua insatisfação: "Ela apenas se desculpou comigo, mas racismo é crime. O certo seria a demissão, mas não aconteceu nada."

É importante ressaltar que, legalmente, o desligamento de um funcionário por justa causa exige a abertura de um processo administrativo interno que respeite o direito à ampla defesa e ao contraditório.

Outro problema enfrentado pela entrevistada foi o assédio sexual de um funcionário antigo da escola. "No começo, ele era simpático, sempre elogiava meu cabelo, dizia que queria ter um cabelo igual ao meu. Eu achava normal. Mas um dia, enquanto eu estava lanchando na copa, ele começou a puxar conversa sobre a vida dele. Disse que tinha um filho, mas não mencionou que era casado."

A situação se tornou mais desconfortável quando ele ficou a sós com a entrevistada. "Do nada, ele soltou: 'Nossa, morena, você é muito bonita.' Eu fiquei meio sem graça." Em seguida, ele fez um comentário ainda mais inadequado. "Eu comentei que o filho dele, sendo jogador, faria ele ficar rico. Ele respondeu: 'É, com uma morena do lado, melhor ainda.'"

Depois do episódio, a entrevistada descobriu que ele era casado e que essa não era a primeira vez que ele assediava estagiárias. "Uma amiga minha disse que ele fazia o mesmo com estagiárias do turno da tarde. Ninguém denuncia porque, no final, quem é demitida é a vítima."

Ainda segundo o seu relato, havia um histórico institucional de silenciamento e impunidade: "Houve uma festa do educador e um funcionário da limpeza assediou uma estagiária. Ela denunciou e quem foi demitida foi ela. Ele continuou na escola."

No caso de estagiários, o vínculo formal é regido pela lei nº 11.788/2008, e não se configura como uma relação de emprego tradicional, portanto, o termo correto para sua saída seria "rescisão ou interrupção do estágio", e não demissão. Ainda assim, o relato expressa a percepção de injustiça vivenciada pela entrevistada e sua expectativa de uma resposta mais contundente por parte do estabelecimento.

Essas experiências resultaram em um sentimento de desmotivação. A entrevistada explicou que, apesar de reconhecer a importância social da profissão docente, perdeu o desejo de seguir nessa carreira: "Eu entendo o papel social do professor, ainda mais sendo de uma universidade pública. Mas eu não tenho vontade nenhuma mais de ser professora. Você não vê a tal da gestão democrática que tanto se fala. O ambiente escolar é tóxico. As pessoas não são amigas, não existe equipe." Ressalta-se que, como se tratava de um estabelecimento privado, não se aplica o princípio da gestão democrática, restrito às escolas públicas, conforme inciso V

do art. 206 da Constituição Federal de 1988, e inciso V do art.03 da lei 9.394 /96, a lei de diretrizes e base da educação nacional.

Ela também mencionou a frustração com a distância entre o que é ensinado na universidade e o que se vive na prática: "Tudo que a gente aprende na UnB, quando levamos para a escola, não serve para nada. Temos que jogar fora e lidar com a realidade da escola, que não tem nada a ver com o que a gente estuda."

A entrevistada enfatizou ainda a percepção de impunidade diante de casos de assédio ou racismo: "Se acontece algo e você denuncia, a escola não faz nada. Isso me desmotiva. Se esse homem que me assediou já faz isso há tempos e a escola não fez nada, imagina se um dia ele tenta algo pior? O medo é constante."

Ela também compartilhou um episódio de racismo institucional ocorrido dentro da própria Universidade de Brasília. "Quando sofri racismo, contei para um professor da disciplina de relações étnico-raciais, que era negro. A primeira coisa que ele disse foi que a mulher deveria ter sido demitida, mas eu esperava um amparo legal, sabe? Achei que ele fosse me orientar sobre direitos humanos, ministério público... mas ficou por isso mesmo."

Outro episódio relatado diz respeito à percepção de racismo por parte de uma professora universitária. "Ela estava contando que, quando criança, não tinha amigos porque a mãe não deixava. Mas disse que tinha uma única amiguinha, filha da empregada. Então olhou para mim e disse: 'Inclusive, ela parecia com você. Olhando para você, ela me lembra muito a minha amiguinha.'" A entrevistada afirmou que se sentiu sem reação: "Fiquei pensando: faço o quê? Ouço isso e fico calada? Aqui na universidade eles reproduzem as mesmas violências que acontecem nos estágios."

É importante destacar que os relatos apresentados refletem as percepções subjetivas da entrevistada, e nem sempre podem ser verificados de forma objetiva. Ainda assim, tais falas revelam sentimento de frustração, vulnerabilidade e abandono diante dos estabelecimentos de ensino do ambiente profissional, destacando a necessidade de escuta, acolhimento e estrutura de proteção mais acessível e eficaz para os estudantes em estágio.

4.5 Conclusão sobre as entrevistas

A análise dos dados obtidos por meio dos questionários e das entrevistas com estagiários do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília revelou um panorama preocupante sobre as condições dos estágios não obrigatórios em estabelecimentos educacionais, especialmente no setor privado. Embora o estágio seja concebido como uma oportunidade de formação prática

que contribui para o desenvolvimento social, profissional e cultural dos estudantes, as experiências relatadas apontam para um descompasso entre a teoria e a realidade vivida no campo.

Os dados indicam que a maioria dos respondentes são mulheres, cursam o ensino presencial e estão em estágios intermediários ou finais do curso de Pedagogia na Universidade de Brasília. Boa parte desses estudantes atua em estabelecimentos privados, e mais da metade não recebeu qualquer tipo de treinamento antes de iniciar suas atividades. A ausência de preparo prévio, somada à vulnerabilidade socioeconômica, marcada por baixos índices de renda individual, reforça um cenário de fragilidade em que os estagiários são pressionados a se submeter a condições de trabalho inadequadas por necessidade financeira.

A maior parte dos participantes relatou já ter vivenciado comportamentos constrangedores ou inadequados no ambiente de estágio. Entre os comportamentos mais recorrentes estão a sobrecarga de tarefas; atribuições que não cabem ao estagiário; fofocas; desrespeito às condições de saúde e humilhações públicas. As entrevistas também revelaram que grande parte desses comportamentos não são comunicados aos responsáveis, e muitos estudantes chegaram a considerar desistir do estágio devido às experiências negativas vividas.

As entrevistas aprofundaram esses relatos ao apresentar situações concretas de abuso de poder; assédio moral; desrespeito às condições físicas e emocionais dos estagiários; manipulação; negligência institucional e até racismo.

Foi possível perceber que os estabelecimentos de ensino relatados estão permeados por relações assimétricas de poder, nas quais o estagiário, por ocupar uma posição transitória e subordinada, torna-se mais vulnerável a práticas abusivas, muitas vezes naturalizadas no cotidiano do estabelecimento. Nesse contexto, ressalta-se a importância das Diretrizes de Estágio da Universidade de Brasília, que reconhecem o estágio não obrigatório como uma atividade formativa complementar e estabelecem a supervisão por parte de docentes da instituição e de supervisores no campo de estágio. No entanto, os relatos dos participantes revelam que muitos estudantes ainda desconhecem os canais institucionais disponíveis para suporte e acompanhamento dessas experiências. Essa percepção evidencia não a ausência de mecanismos, mas sim a necessidade de ampliar a divulgação e o acesso às orientações, aos serviços de apoio jurídico e psicológico e às estratégias de monitoramento dos estágios, especialmente entre os discentes em fase inicial da formação acadêmica.

Em síntese, este capítulo evidencia que o estágio não obrigatório, ainda que previsto em legislação específica e diretrizes institucionais como uma prática educativa, é marcado por

situações que fragilizam o processo formativo e a dignidade dos futuros profissionais da educação.

Conclusão

Este trabalho teve como tema central o assédio moral em estágios não obrigatórios realizados por discentes do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília em estabelecimentos privados de ensino. O objetivo geral da pesquisa foi analisar se as organizações de ensino particular, no contexto dos estágios remunerados (não obrigatórios), promovem ou não a prática de assédio moral contra os estagiários do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília.

Para alcançar esse objetivo, foi necessário, primeiramente, conceituar assédio moral; definir o que caracteriza o estágio não obrigatório e compreender as leis e regulamentos que regulam essas práticas dentro do contexto educacional. O intuito foi proporcionar base teórica e legal para a análise dos dados obtidos durante a pesquisa, de forma a compreender a relação entre as práticas de estágio e os comportamentos de assédio moral.

A pesquisa foi conduzida por meio de abordagem quanti-qualitativa. O método indutivo foi adotado para delimitar a amostra e possibilitar análise representativa dos dados coletados. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários e entrevistas, envolvendo 95 participantes, sendo 88 respondentes do questionário e sete entrevistados. O questionário possibilitou a análise quantitativa dos dados, enquanto as entrevistas forneceram informações mais detalhadas sobre as vivências dos estagiários.

Com base na análise dos dados, foi possível responder ao problema de pesquisa, que questionava se as organizações de ensino particular desenvolvem práticas de assédio moral com os estagiários do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília. A investigação revelou evidências que apontam para a ocorrência de assédio moral durante os estágios não obrigatórios.

Os resultados mostram que 78% dos respondentes vivenciaram situações desconfortáveis, com destaque para comportamentos como a atribuição de tarefas que não são de responsabilidade dos estagiários e sobrecarga de trabalho, o que caracteriza desrespeito direto à função formativa do estágio.

Ao analisarmos a relação entre gênero e experiências de desconforto durante os estágios não obrigatórios, observamos diferenças significativas. Do total de 88 respondentes, 84,09% se identificaram como mulheres e 15,91% como homens. Entre os 14 homens, nove (64,3%) relataram já ter vivenciado situações constrangedoras no ambiente de estágio, enquanto cinco (35,7%) afirmaram nunca ter passado por esse tipo de experiência. Já entre as 74 mulheres, 60 (81,1%) declararam ter vivenciado situações desconfortáveis ou constrangedoras, e 14 (18,9%) disseram que não. Esses dados indicam que, proporcionalmente, as mulheres estão mais

expostas a vivências desconfortáveis nos estágios não obrigatórios. A diferença de 16,8 pontos percentuais entre os gêneros aponta para uma possível influência de fatores estruturais, como desigualdades de gênero e relações de poder nos ambientes de trabalho.

Em relação à faixa etária, a maioria dos participantes (61%) está na faixa etária de 17 a 24 anos, o que indica que a grande parte dos estagiários está em início de carreira e, provavelmente, em busca de experiências formativas. Dentro desse grupo, 48 dos 54 participantes (88,9%) relataram já ter passado por situações desconfortáveis, o que sugere que essa faixa etária, embora predominantemente composta por estagiários, está sujeita a práticas prejudiciais nos estágios não obrigatórios. Já entre os 24 estagiários na faixa etária de 25 a 39 anos, 18 (75%) relataram desconforto, enquanto seis (25%) afirmaram não ter passado por situações constrangedoras. Entre os 10 estagiários de 40 a 60 anos, três (30%) não relataram experiências desconfortáveis, e sete (70%) indicaram ter vivenciado tais situações. A análise da faixa etária realizada, revelou que, à medida que a idade aumentou, a proporção de estagiários que relataram situações desconfortáveis diminuiu, na amostra investigada. Isso pode ser reflexo de maior experiência profissional ou maior assertividade na defesa de direitos, além de possíveis diferenças nas dinâmicas de poder entre estagiários mais jovens e mais velhos.

A modalidade do curso também apresentou diferença na distribuição dos participantes. O curso presencial foi representado por 64 estagiários, enquanto 22 eram do curso a distância (EaD), e duas pessoas indicaram frequentar ambos os cursos. Em termos de vivência de desconforto, os participantes presenciais e EaD mostraram respostas semelhantes, com 81% dos estagiários presenciais relatando situações de desconforto, comparado a 75% dos estagiários EaD. Isso sugere que, apesar da modalidade do curso, o assédio moral pode ser uma experiência comum para os estagiários, independentemente de estarem no ensino presencial ou a distância.

Em relação à distribuição por turno de estudo, 57 estagiários pertencem ao turno diurno e 31 ao noturno. A análise das respostas mostra diferença quantitativa: enquanto no turno diurno, apenas sete (12,3%) participantes afirmaram não ter vivenciado situações desconfortáveis, no turno noturno, 12 (38,7%) não relataram experiências de assédio moral. Esse dado sugere que os estagiários do turno noturno, em uma proporção maior, enfrentam menos situações de desconforto ou, por algum motivo que esta pesquisa não conseguiu captar, não percebam ou não relatem tais situações. Essa diferença pode ser influenciada pela dinâmica de trabalho, pelo perfil dos orientadores ou até pelas características individuais dos participantes.

O nível de renda dos estagiários também se mostrou relevante para a análise. Dentre os 88 participantes, 65 possuem renda individual abaixo de um salário mínimo. Desses, 12 (18,5%) não relataram ter vivenciado situações desconfortáveis, enquanto 53 (81,5%) afirmaram ter experimentado tais situações. Este dado sugere que estagiários com renda baixa podem estar mais expostos a ambientes de trabalho precários ou a situações de exploração, o que pode facilitar o surgimento de casos de assédio moral. A necessidade de garantir a própria subsistência pode fazer com que muitos estagiários aceitem condições de trabalho desfavoráveis, inclusive em casos de assédio moral.

Ao investigar a relação entre o recebimento de treinamento prévio e a ocorrência de situações desconfortáveis durante os estágios não obrigatórios, os dados objetivos e subjetivos indicam possível correlação entre a ausência de preparação e a maior exposição a experiências negativas. Dos 88 estudantes que responderam ao questionário, 55 (62,5%) afirmaram não ter recebido treinamento antes de iniciar suas atividades. Dentro desse grupo, 44 (80%) relataram ter passado por situações desagradáveis ou constrangedoras durante o estágio, enquanto apenas 11 (20%) afirmaram não ter vivenciado tais situações. Por outro lado, 33 participantes (37,5%) disseram ter recebido treinamento. Desses, 25 (75,8%) afirmaram já ter passado por situações desconfortáveis, e oito (24,2%) não vivenciaram esse tipo de experiência. Embora a diferença entre os dois grupos seja relativamente pequena, com 80% dos que não receberam treinamento e 75,8% dos que receberam relatando experiências negativas, os dados sugerem que a ausência de orientação inicial pode contribuir para o aumento da vulnerabilidade dos estagiários. A falta de preparação pode dificultar o reconhecimento de práticas abusivas, limitar a autonomia e reforçar a insegurança diante das exigências do ambiente de trabalho.

Em relação à legislação vigente, embora a Lei nº 11.788/2008, que regulamenta os estágios no Brasil, estabeleça diretrizes para a prática do estágio, ela não trata especificamente do assédio moral, tampouco apresenta mecanismos claros de denúncia ou proteção voltados à realidade dos estagiários. Do ponto de vista legal mais amplo, a Constituição Federal de 1988 e outras normativas asseguram direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, à honra e à integridade moral. Esses dispositivos, por serem universais, aplicam-se também aos estagiários como cidadãos.

Ao analisarmos os dados coletados sobre os comportamentos de assédio vivenciados pelos estagiários do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília em estágios não obrigatórios, verificamos padrões relevantes que merecem destaque. O comportamento mais frequentemente reportado foi o de "receber atribuições que não eram suas", com 50 ocorrências (56,8%). Esse tipo de assédio pode ser interpretado como forma de desvalorização do estagiário,

que, muitas vezes, é sobrecarregado com tarefas que não fazem parte de sua formação ou que extrapolam o papel esperado para sua função. Esse comportamento é preocupante, pois configura violação dos limites do estágio, que deve ter como objetivo principal a aprendizagem e não a substituição de funções de profissionais já estabelecidos no local.

Em segundo lugar, com 48 menções, o que significa 54,5%, o comportamento de "receber trabalho extra" também foi um dos mais recorrentes. A sobrecarga de trabalho sem a devida compensação, seja financeira ou educacional, é uma prática que pode levar ao esgotamento emocional e físico dos estagiários, prejudicando o seu bem-estar e o seu processo formativo.

Em terceiro lugar, com 34,1%, o comportamento de "fizeram fofoca sobre você" se mostrou um dos mais frequentes. A fofoca é forma insidiosa de assédio moral que pode minar a autoestima do estagiário e prejudicar o ambiente de trabalho, criando atmosfera de desconfiança e insegurança.

Por outro lado, os comportamentos menos frequentes incluem "te xingaram", mencionado apenas 2,3% das vezes, e "ridicularizaram suas raízes, fé religiosa ou opiniões políticas", citado em 5,7%. Esses comportamentos, apesar de menos recorrentes, são igualmente prejudiciais e caracterizam formas de assédio explícitas e agressivas. O fato de essas práticas serem menos frequentes pode indicar que os estagiários, em sua maioria, enfrentam formas mais sutis de assédio, que, muitas vezes, são mais difíceis de identificar ou denunciar.

Além disso, é importante destacar que 21,59% dos discentes afirmaram que não vivenciaram nenhuma situação constrangedora. Desses 21,59%, 15,79% marcaram comportamentos que podem indicar uma percepção distorcida ou uma falta de reconhecimento de situações de assédio, o que aponta para a possível normalização de certos comportamentos no ambiente de estágio. Isso sugere que alguns estagiários podem não perceber ou não reconhecer certos tipos de comportamentos como problemáticos, seja por falta de informação, seja por uma cultura organizacional que minimiza a gravidade desses comportamentos. No entanto, esse grupo é a minoria, já que 78,41% participantes relataram perceber que estavam sendo submetidos a situações de assédio moral.

Nos documentos legais e nas regulamentações do estágio, o supervisor tem a responsabilidade de supervisionar as avaliações periódicas dos estagiários e de fornecer um acompanhamento contínuo das atividades realizadas, garantindo que as tarefas atribuídas sejam compatíveis com a formação do estagiário e o termo de compromisso firmado. Entretanto, as entrevistas revelaram uma percepção de que, na prática, muitos supervisores e estabelecimentos não cumprem essa função de maneira efetiva. A falta de apoio formal e de ações claras contra

o assédio moral nos estabelecimentos é constante nas falas dos estagiários, que mencionaram frequentemente a negligência por parte das coordenações e a ausência de medidas preventivas ou corretivas dentro das escolas e estabelecimentos privados.

Como exemplo, nas entrevistas os estagiários relataram que o apoio de seus supervisores foi superficial, limitado a orientações pontuais e sem acompanhamento adequado. Além disso, a falta de conhecimento sobre redes de apoio, como canais de denúncia ou ações de acompanhamento psicológico para os estagiários, foi mencionada como uma das principais lacunas. Esse aspecto, no entanto, também evidencia a falta de conhecimento por parte dos estudantes sobre os serviços já existentes na Universidade, os quais nem sempre compreendidos por todos, especialmente pelos que não possuem vínculos próximos com os espaços institucionais de apoio. O caso de assédio moral envolvendo um estagiário desvalorizado pela coordenação do estabelecimento de ensino, como mencionado nas entrevistas, exemplifica a ausência de supervisão adequada e o impacto negativo de um ambiente de trabalho hostil. Essa situação é refletida em diversos relatos dos estagiários, por exemplo, um dos entrevistados relatou que, ao enfrentar uma situação de crise com um aluno, as coordenadoras ignoraram completamente a situação, continuando a caminhada enquanto ele lutava para lidar com a crise. Além disso, quando o estagiário procurou ajuda, foi recebido com respostas insensíveis, como "Sorria e não perca tempo chorando", o que revela a falta de empatia e apoio da coordenação nos estabelecimentos de ensino.

Outro aspecto relevante identificado nas entrevistas foi a percepção de ausência de apoio institucional por parte da UnB. Embora existam serviços como atendimento psicológico e orientação jurídica, esses recursos necessitam de uma postura ativa por parte dos estudantes. Em muitos casos, os discentes desconhecem esses serviços mesmo após anos na universidade, fato comprovado pelas entrevistas, nas quais estudantes já em semestres avançados demonstraram não ter conhecimento sobre a existência de apoio psicológico ou jurídico oferecido pela universidade.

Embora a UnB não tenha responsabilidade legal direta sobre a gestão dos estabelecimentos privados que oferecem estágios não obrigatórios, tampouco poder de fiscalização sobre suas práticas internas, seu papel como instituição formadora é fundamental na mediação dessas experiências. Conforme estabelece seu Estatuto e Regimento Geral, compete à UnB zelar pela qualidade da formação acadêmica e promover ações educativas que integrem teoria e prática, inclusive nos estágios. Assim, ainda que não possa interferir diretamente na condução dos estágios pelos estabelecimentos concedentes, a Universidade pode colaborar de maneira significativa por meio da orientação docente, da oferta de espaços de

escuta e acolhimento, e da inclusão de debates sobre ética, direitos e relações de trabalho nas disciplinas curriculares.

A análise dos dados revelou que, dos 78,41% que afirmaram ter vivido experiências desconfortáveis durante seus estágios não obrigatórios, apenas 20,45% informaram que não pensaram em desistir do estágio, o que indica que a maioria dos estagiários que enfrenta situações de assédio moral consideram, em algum momento, a possibilidade de abandonar a experiência. Esse dado sugere que o assédio moral, além de prejudicar diretamente o emocional dos estagiários, compromete sua capacidade de persistir na experiência formativa. O estágio, em teoria, deve ser um espaço de aprendizado, mas, quando os estagiários são expostos a práticas humilhantes ou desrespeitosas, a experiência deixa de ser enriquecedora e passa a ser um fator de desgaste psicológico, que coloca em risco a continuidade do processo formativo.

As entrevistas corroboram esses dados, com estagiários relatando sentimentos de frustração e desânimo. Um dos depoimentos destaca: "Cheguei a pensar em desistir, pois o tempo inteiro era tratada de forma inferior, minhas ideias e contribuições eram constantemente desconsideradas. Isso fez com que eu perdesse a confiança em mim mesma e no que estava aprendendo".

Além disso, outro relato revela que a desmotivação gerada pelo assédio moral também afeta a vontade de persistir na carreira docente: "O estágio deveria ser o momento de aprender e me apaixonar pela profissão, mas o que aconteceu foi o oposto. Os comportamentos humilhantes que enfrentei, principalmente por parte de alguns coordenadores, me fizeram questionar minha escolha".

É importante destacar que os relatos apresentados nas entrevistas representam as percepções subjetivas dos estudantes participantes da pesquisa. Embora não seja possível verificar de forma objetiva a veracidade de todos os fatos narrados, os depoimentos revelam como essas situações foram experienciadas, interpretadas e internalizadas por cada estagiário. A intenção não é comprovar juridicamente cada episódio relatado, mas compreender os efeitos que essas vivências produziram na formação acadêmica, emocional e profissional dos sujeitos envolvidos. Dessa forma, as falas devem ser entendidas como expressões legítimas de suas trajetórias, sentimentos e reflexões, que, mesmo atravessadas por subjetividades, contribuem para a construção de um panorama mais sensível e aprofundado sobre as condições vivenciadas nos estágios não obrigatórios.

O assédio moral, portanto, não só compromete o bem-estar emocional dos estagiários, como também interfere diretamente em sua autoestima, confiança e até mesmo no desejo de seguir na profissão. Os entrevistados relataram que cogitaram abandonar a área educacional

após vivenciarem situações de assédio, como forma de fugir de um ambiente de trabalho: "Eu cheguei a pensar em mudar de área, porque não via mais sentido em continuar em um lugar onde meu trabalho era constantemente desrespeitado", comentou outro participante da pesquisa.

Nos dados coletados, uma das situações de assédio mencionadas pelos estagiários foi a ameaça de rescisão do contrato de estágio, que apareceu em 12,5% das respostas. Essas ameaças não são apenas reflexo do poder hierárquico que se exerce sobre os estagiários, mas também indicam o clima de insegurança e medo constante que esses estudantes enfrentam. A falta de vínculo formal e de direitos trabalhistas mais robustos tornam os estagiários mais propensos a serem manipulados e intimidados, já que sabem que, em caso de descontentamento por parte do estabelecimento de ensino concedente, podem ser facilmente dispensados, sem a mesma proteção que um empregado formal teria.

Além disso, a percepção de serem "fáceis de substituir" foi um sentimento recorrente entre os estagiários, que frequentemente mencionaram a falta de apoio e a sobrecarga de tarefas. Nas entrevistas, muitos estagiários relataram sentir-se como peças descartáveis dentro dos estabelecimentos educacionais. Um dos estagiários afirmou: "Eu sabia que se não me adaptasse ou se não fizesse tudo o que me pediam, eu poderia ser mandado embora a qualquer momento. Eu não tinha um vínculo, então me sentia constantemente substituível." Outro comentário relevante foi: "Em um determinado momento, um supervisor me disse que eu poderia ser substituído a qualquer momento, caso eu não seguisse as orientações dele. Isso me fez sentir como se eu não tivesse valor algum para o estabelecimento."

Essa relação de poder e a ameaça constante de demissão ou "substituição" não apenas reforçam o sentimento de desvalorização do estagiário, mas também são formas de assédio moral. A ameaça de rescisão do contrato, especialmente quando não há um vínculo empregatício, gera um clima de medo e ansiedade, fazendo com que o estagiário sinta-se obrigado a tolerar condições de trabalho abusivas, com receio de perder a oportunidade de estágio e, conseqüentemente, a chance de ingressar no mercado de trabalho.

O assédio moral, apesar de ser reconhecido no contexto laboral, ainda não possui uma legislação específica que o trate de forma detalhada e adaptada para a realidade dos estagiários, especialmente os de estágios não obrigatórios. A atual legislação sobre assédio moral no ambiente de trabalho está focada em trabalhadores formais, deixando os estagiários em uma situação de vulnerabilidade. Dessa forma, evidencia-se que, enquanto o estágio obrigatório conta com maior proteção institucional devido à exigência de acompanhamento contínuo por parte da universidade, o estágio não obrigatório permanece mais vulnerável. A ausência de supervisão sistemática e a motivação econômica que leva muitos estudantes a buscar esse tipo

de estágio contribuem para que eles aceitem condições adversas, frequentemente sem o suporte necessário para enfrentar práticas abusivas. Essa diferença entre as duas modalidades expõe um vácuo de proteção legal, reforçando a urgência de medidas que assegurem aos estagiários não obrigatórios suporte para que situações de assédio moral não façam parte da rotina laboral.

Por fim, a partir de todos os fatos apresentados e analisados nesta monografia, é possível concluir que a hipótese de pesquisa se confirma. A análise dos dados e das entrevistas revela que, de fato, os estagiários do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília, ao realizarem estágios não obrigatórios em estabelecimentos de ensino privados, vivenciam, de forma recorrente, situações de assédio moral. A vulnerabilidade dos estagiários, exacerbada pela falta de vínculo empregatício formal e pela ausência de suporte adequado por parte tanto da instituição de ensino quanto dos estabelecimentos concedentes, contribui para a exposição a comportamentos abusivos, como a sobrecarga de trabalho, a desvalorização profissional e a falta de acompanhamento supervisionado. Além disso, os dados indicam que o assédio moral não só afeta o bem-estar emocional dos estagiários, mas também prejudica seu desempenho nas atividades de estágio, compromete o desenvolvimento profissional e pode impactar suas futuras escolhas de carreira. Portanto, é essencial que a legislação vigente seja revista e reforçada, e que as partes envolvidas no processo de estágio adotem medidas mais efetivas de proteção, apoio e fiscalização, para garantir um ambiente de aprendizado saudável, respeitoso e livre de práticas abusivas.

REFÊRENCIAS

ARAÚJO, Jusssele. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**: definições e consequências. Amazon: Kindle, ASIN: B0BTWHLCV4, 2023.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho**. Uma jornada de Humilhações, 2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: mar. 2024.

BRASIL. **Lei federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm>. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. **Lei federal nº 13.185/2015, de 06 de novembro de 2015**. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (bullying). em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13185.htm>. Acesso em: 28 fev. 2024.

DINIZ, Célia Regina; SILVA, Iolanda Barbosa da. **Tipos de métodos e sua aplicação**. Campina Grande, 2008.

FREITAS, Angelita Carvalho de Oliveira de; ROSTAS, Márcia Helena Sauaia Guimarães; TEIXEIRA, Rafael Montoito. Uma breve análise sobre o estágio remunerado: ato educativo ou força de trabalho precarizada? **Educar Mais**, vol. 4, nº 2, p. 442-450.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 183–192, maio/ago. 2006.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, nº 22, p. 101-108, jul./dez. Canoas-RS: Universidade Luterana do Brasil, 2005.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: autoridade ou autoritarismo? **Cadernos de Educação**, ano XV, nº 22, p. 93-113, jan.-jun. Brasília-DF: CNTE, 2010.

HELOANI, Roberto. Violência Invisível. **Revista de Administração de Empresas**, vol. 2, nº 3, p. 57-61, ago./out. São Paulo: FGV, 2003.

HELOANI, Roberto; MACEDO, Katia Barbosa. Assédio moral: uma nova forma de violência nas organizações. **Fragmentos de Cultura**, v. 23, n. 3, p. 307-318, jul./set. Goiânia-GO: Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2013.

HILLESHEIM, Jaime. Estágio profissional e precarização do trabalho. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 16, n. 32, jul/dez. 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho**. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Abuso de fraqueza e outras manipulações**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro, Ed. Objetiva, 2001.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, Maria Socorro Lucena; PIMENTA, Selma Garrido. **Estágio e Docência**. São Paulo: Cortez, 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. Técnicas de pesquisa, v. 6, 1999.

MELO, Raul; MELO, Ruana; ISAÍAS, Stéfani. A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo. **Jus Navigandi**. Maio de, 2017.

MELO, Mariana da Silva. **Assédio Moral no âmbito laboral do estágio**: afronta da ordem jurídica. London: Novas Edições Acadêmicas, 2018.

MORI, Amaury Haruo. O Assédio Moral e os Direitos de Personalidade do Trabalhador. Revista Eletrônica, v. 2, nº 16, mar., p. 42-71. Curitiba: Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio Moral Organizacional**: presencial e virtual. Brasília: Saraiva Jurídica, 2020.

PIMENTA, Selma Garrido. **O estágio na formação de professores**: unidade, teoria e prática? São Paulo: Cortez, 2018.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA, Rodolfo. **Organização Internacional do Trabalho Convenção 190**: violência e assédio no mundo do trabalho. Studium ac Labor. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Direito do Trabalho, 2019.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, v. 10, p. 1173-1188, 2008.

TISCOSKI, Isabela Gomes; BITTENCOURT, Ricardo Luiz de. Contribuições do estágio não obrigatório para a formação inicial do professor, **Saberes Pedagógicos**, v. 1, nº 1, jan./jun. Criciúma SC, Unesc, 2017.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Decanato de Ensino de Graduação. **Diretrizes de estágio**. Brasília, 2020.

XAVIER, Mizael. **Quem é quem no assédio moral no trabalho**: agressores, vítimas expectadores. Amazon: Kindle, ASIN: B0C6FW7QVZ, 2023.

APÊNDICE 1

Questionário

Olá, meu nome é Mandora Gomes, e estou conduzindo esta pesquisa como parte do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) no curso de Pedagogia da Universidade de Brasília. O objetivo desta pesquisa é entender melhor as experiências dos estudantes de pedagogia durante seus estágios não-obrigatórios. Suas respostas serão tratadas com confidencialidade. Agradecemos sua participação.

1. Qual é o seu gênero?

- a. ☐ Feminino
- b. ☐ Masculino
- c. ☐ Outro

2. Qual semestre você está cursando?

3. Seu curso é:

- a. ☐ Presencial
- b. ☐ EAD
- c. ☐ Os dois

4. Em qual turno você estuda?

- a. ☐ Diurno
- b. ☐ Noturno

5. Qual a sua faixa etária?

- a. ☐ De 17 a 24 anos
- b. ☐ De 25 a 39 anos
- c. ☐ De 40 a 60 anos
- d. ☐ Acima de 60 anos

6. Renda familiar (salário mínimo atual R\$1.320,00)

- a. ☐ Abaixo de 1 salário mínimo

- b. () De 01 a 02 salários mínimos
- c. () De 03 a 04 salários mínimos
- d. () Acima de 05 salários mínimos

7. Renda individual (salário mínimo atual R\$1.320,00)

- a. () Abaixo de 1 salário mínimo
- b. () De 01 a 02 salários mínimos
- c. () De 03 a 04 salários mínimos
- d. () Acima de 05 salários mínimos

8. Quantos estágios **não-obrigatórios você já realizou até o momento?**

- a. () 1
- b. () 2
- c. () 3
- d. () Mais de 3

9. Se você respondeu “1” na pergunta anterior, este estágio **não-obrigatório representa sua primeira experiência profissional?**

- a. () Sim
- b. () Não

10. O estágio **não-obrigatório foi realizado em ambientes escolares?**

- a. () Sim
- b. () Não

11. Onde ocorreu o estágio **não-obrigatório:**

- a. () Órgãos públicos
- b. () Empresas privadas
- c. () Estabelecimentos públicos de ensino
- d. () Estabelecimentos privados de ensino
- e. () Organizações não-governamentais

12. Quais atividades você desenvolvia no estágio **não-obrigatório?**

- a. () Atividades de apoio ao ensino;
- b. () Atividades de ensino;
- c. () Atividades administrativas;
- d. () Outras. Quais? _____

13. Você recebeu treinamento ou orientações sobre as normas da escola e sobre suas funções antes de iniciar o estágio **não-obrigatório**?

- a. () Sim
- b. () Não

14. Em uma escala de 01 a 10, sendo 01 'muito ruim' e 10 'muito bom', por favor, faça uma avaliação de:

a. Seu relacionamento com os demais estagiários(as). *Se houver									
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

b. Seu relacionamento com os(as) professores(as) regentes.									
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

c. Seu relacionamento com os(as) coordenadores(as)/supervisores(as)									
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10

15. Durante seus estágios **não-obrigatórios**, você já se sentiu desconfortável devido a comentários ou comportamentos de supervisores, colegas ou outras pessoas no ambiente de estágio?

- a. () Sim
- b. () Não

16. Assinale os comportamentos que te constrangeram. (Quantos forem necessário)

- a. () Gritaram com você em público.
- b. () Gritaram com você em particular.
- c. () Te xingaram.
- d. () Te humilharam em público.
- e. () Fizeram piadas sobre você em particular.
- f. () Fizeram piadas sobre você em público.
- g. () Ameaçaram rescindir o contrato do estágio não-obrigatório.
- h. () Mentiram sobre você, atribuindo-lhe comportamento nocivo.
- i. () Fizeram fofoca sobre você.

- j. () Lhe deram trabalho extra.
- k. () Obrigaram-no(a) a trabalhar após o término do horário.
- l. () Deram-lhe atribuições que não eram suas.
- m. () Ridicularizaram suas raízes, fé religiosa ou opiniões políticas.
- n. () Ignoraram suas condições de saúde.
- o. () Definiram regras de trabalho diferentes das dos outros para você.
- p. () Não se aplica
- q. () Outros. _____

17. Se você marcou algum item na questão anterior, com que frequência acontecem?

- a. () Todo dia
- b. () 1 vez por semana
- c. () Várias vezes por semana
- d. () De vez em quando

18. Caso tenha se sentido desconfortável ou presenciado situações desconfortáveis, você relatou esses incidentes para algum responsável?

- a. () Sim
- b. () Não

19. Você já considerou desistir de um estágio devido à situações vividas ou presenciadas?

- a. () Sim
- b. () Não

20. Quais dos comportamentos abaixo listados você já praticou com seus alunos, colegas ou com funcionários do estabelecimento de ensino onde você estagia?

- a. () Gritou com alguém em público.
- b. () Gritou com alguém em particular.
- c. () Xingou alguém.
- d. () Humilhou alguém em público.
- e. () Fez piadas sobre alguém em particular.
- f. () Fez piadas sobre alguém em público.
- g. () Ameaçou rescindir o contrato de alguém no estágio não-obrigatório.

- h. () Mentiu sobre alguém, atribuindo-lhe comportamento nocivo.
- i. () Fez fofoca sobre alguém.
- j. () Deu trabalho extra a alguém.
- k. () Obrigou alguém a trabalhar após o término do horário.
- l. () Deu a alguém atribuições que não eram suas.
- m. () Ridicularizou as raízes, fé religiosa ou opiniões políticas de alguém.
- n. () Ignorou as condições de saúde de alguém.
- o. () Definiu regras de trabalho diferentes das dos outros para alguém.
- p. () Não se aplica
- q. () Outros. _____

APÊNDICE 2

Entrevista

Roteiro de entrevista:

1. Como você descreveria o ambiente nos estabelecimentos de ensino onde realizou estágios **não-obrigatórios**?
2. Por favor, compartilhe uma experiência específica que você teve durante um estágio **não-obrigatório** em que se sentiu desconfortável, constrangida ou assediada moralmente.
3. Como você lidou com a situação? Você buscou ajuda ou apoio? Se sim, de quem e como?
4. Você já testemunhou ou soube de outros casos de assédio moral durante os estágios **não-obrigatórios**? Como essas situações foram tratadas pelo estabelecimento de ensino ou pelos envolvidos?
5. Além das situações específicas que você compartilhou anteriormente, você observou alguma tendência ou padrão nesse tipo de situação durante os estágios **não-obrigatórios**?
6. Como você acha que as experiências durante os estágios **não-obrigatórios** podem afetar a motivação e a escolha de carreira dos estudantes de Pedagogia?
7. Você acredita que outros fatores, como idade, raça ou gênero, também desempenham um papel nas experiências durante os estágios? Por favor, explique.
8. Como você vê o papel da universidade na prevenção e no tratamento de casos de assédio moral durante os estágios **não-obrigatórios**?
9. Em sua opinião, que recursos ou apoio psicológico deveriam estar disponíveis para os estudantes que enfrentam situações de assédio moral durante os estágios **não-obrigatórios**?
10. Você acredita que a divulgação e a conscientização sobre casos de assédio moral nos estágios **não-obrigatórios** são adequadas na Universidade? Por que?