

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

MORAL HARASSMENT IN THE PERCEPTION OF EXECUTIVE SECRETARIAT  
INTERNS AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF SERGIPE

ACOSO MORAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS PASANTES DE SECRETARIADO  
EJECUTIVO DE LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE SERGIPE

Luele Alves dos Santos<sup>1</sup>, Rosimeri Ferraz Sabino<sup>2</sup>, Thadeu Vinícius Souza Teles<sup>3</sup>

DOI: 10.54899/dcs.v23i88.4905

Recibido: 11/03/2026 | Aceptado: 13/03/2026 | Publicación en línea: 23/03/2026.

### RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho tem sido reconhecido como um problema relevante nas relações laborais contemporâneas, especialmente em contextos organizacionais marcados por elevada competitividade e pressões por desempenho. Nesse sentido, este estudo analisa a percepção de estagiários do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Sergipe sobre a ocorrência de assédio moral em seus ambientes de estágio. A pesquisa tem como objetivo identificar impactos físicos, psicológicos e profissionais decorrentes dessa prática, bem como verificar a existência de políticas organizacionais de prevenção e fatores culturais que possam favorecer sua ocorrência. Para tanto, foi adotada uma abordagem exploratória e descritiva, com procedimentos quantitativos e qualitativos, utilizando-se questionário estruturado aplicado a estudantes que realizavam estágio obrigatório ou não obrigatório. Os resultados indicam que parte significativa dos respondentes teve experiências relacionadas a condutas abusivas no ambiente de trabalho, como sobrecarga de tarefas, exclusão em interações profissionais e comentários depreciativos. Também se observou que muitos estagiários desconhecem a existência de políticas institucionais ou canais formais de denúncia nas organizações em que atuam. Conclui-se que o assédio moral ainda se apresenta como um desafio nas relações de trabalho vivenciadas durante o estágio, evidenciando a necessidade de maior discussão do tema na formação acadêmica e de adoção de estratégias organizacionais voltadas à prevenção dessa violência no ambiente laboral.

**Palavras-chave:** Ambiente de Trabalho. Assédio Moral. Estágio. Relações Organizacionais. Secretariado Executivo.

<sup>1</sup> Bacharel em Secretariado Executivo, Universidade Federal de Sergipe (UFS), São Cristóvão, Sergipe, Brasil.  
E-mail: rf.sabino@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-3093-594X>

<sup>2</sup> Doutora em Educação, Universidade Federal de Sergipe (UFS), São Cristóvão, Sergipe, Brasil.  
E-mail: rf.sabino@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7948-3185>

<sup>3</sup> Doutor em Educação, Universidade Federal de Sergipe (UFS), São Cristóvão, Sergipe, Brasil.  
E-mail: thadeu@academico.ufs.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3701-998X>

## ABSTRACT

Moral harassment in the workplace has been recognized as a significant problem in contemporary labor relations, especially in organizational contexts marked by high competitiveness and performance pressures. In this sense, this study analyzes the perception of interns in the Executive Secretariat course at the Federal University of Sergipe regarding the occurrence of moral harassment in their internship environments. The research aims to identify the physical, psychological, and professional impacts associated with this practice, as well as to verify the existence of organizational prevention policies and cultural factors that may favor its occurrence. To this end, an exploratory and descriptive approach was adopted, with quantitative and qualitative procedures, using a structured questionnaire applied to students who were doing mandatory or non-mandatory internships. The results indicate that a significant portion of respondents had experiences related to abusive behavior in the workplace, such as task overload, exclusion from professional interactions, and derogatory comments. It was also observed that many interns are unaware of the existence of institutional policies or formal reporting channels in the organizations where they work. It is concluded that moral harassment still presents a challenge in the working relationships experienced during internships, highlighting the need for further discussion of the topic in academic training and the adoption of organizational strategies aimed at preventing this violence in the workplace.

**Keywords:** Bullying. Internship. Executive Secretariat. Organizational Relations.

## RESUMEN

El acoso moral en el entorno laboral ha sido reconocido como un problema relevante en las relaciones laborales contemporáneas, especialmente en contextos organizativos caracterizados por una elevada competitividad y presiones por el rendimiento. En este sentido, este estudio analiza la percepción de los estudiantes en prácticas del curso de Secretariado Ejecutivo de la Universidad Federal de Sergipe sobre la ocurrencia de acoso moral en sus entornos de prácticas. La investigación tiene como objetivo identificar los impactos físicos, psicológicos y profesionales asociados a esta práctica, así como verificar la existencia de políticas organizativas de prevención y factores culturales que puedan favorecer su ocurrencia. Para ello, se adoptó un enfoque exploratorio y descriptivo, con procedimientos cuantitativos y cualitativos, utilizando un cuestionario estructurado aplicado a estudiantes que realizaban prácticas obligatorias o no obligatorias. Los resultados indican que una parte significativa de los encuestados tuvo experiencias relacionadas con conductas abusivas en el entorno laboral, como sobrecarga de tareas, exclusión en las interacciones profesionales y comentarios despectivos. También se observó que muchos pasantes desconocen la existencia de políticas institucionales o canales formales de denuncia en las organizaciones en las que trabajan. Se concluye que el acoso moral sigue siendo un reto en las relaciones laborales que se viven durante las prácticas, lo que pone de manifiesto la necesidad de debatir más el tema en la formación académica y de adoptar estrategias organizativas destinadas a prevenir esta violencia en el entorno laboral.

**Palabras clave:** Acoso Moral. Entorno Laboral. Prácticas. Relaciones Organizativas. Secretariado Ejecutivo.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## INTRODUÇÃO

O assédio moral tem sido reconhecido como um problema relevante nas relações de trabalho contemporâneas, caracterizando-se por práticas abusivas repetidas que atentam contra a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, degradando o ambiente laboral (Hirigoyen, 2012). Esse fenômeno pode manifestar-se por meio de humilhações, isolamento, sobrecarga de tarefas, desqualificação profissional, críticas excessivas ou outras condutas que visam desestabilizar emocionalmente a vítima.

Nas últimas décadas, o tema tem recebido crescente atenção no campo das ciências sociais, da psicologia do trabalho e da gestão organizacional. Isso se deve ao reconhecimento de que o assédio moral não se restringe a conflitos interpessoais isolados, mas representa um fenômeno complexo que envolve relações de poder, práticas organizacionais e fatores culturais presentes no ambiente de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que a violência e o assédio no trabalho representam uma violação dos direitos humanos e uma ameaça à dignidade das pessoas. A Convenção nº 190 da OIT destaca que essas práticas afetam não apenas a saúde física e psicológica dos trabalhadores, mas também a produtividade, a qualidade das relações profissionais e a reputação das organizações (OIT, 2019).

No contexto contemporâneo, marcado pela intensificação da competitividade, pela pressão por resultados e pelas transformações tecnológicas, as relações laborais tornaram-se mais complexas e exigentes. As organizações passaram a demandar maior produtividade e flexibilidade dos trabalhadores, o que pode favorecer práticas de gestão baseadas em pressão excessiva e ambientes organizacionais mais hostis (Barreto; Heloani, 2015). Nesse cenário, determinadas profissões podem tornar-se mais vulneráveis ao assédio moral, especialmente aquelas que mantêm contato constante com diferentes níveis hierárquicos da organização.

Entre essas profissões encontra-se o Secretariado Executivo. Os secretários atuam como mediadores entre gestores e setores organizacionais, desempenhando funções relacionadas à gestão da informação, organização de processos administrativos, comunicação institucional e apoio à tomada de decisões. Tal posição é estratégica dentro das organizações, fazendo com que esses trabalhadores mantenham contato frequente com lideranças, equipes e diversos setores organizacionais, o que pode aumentar sua exposição a situações de conflito ou pressão

profissional (Santiago; Santos, 2011). Estudos indicam que os secretários podem ser vítimas de diferentes formas de violência psicológica no ambiente de trabalho. Em muitos casos, essas situações estão associadas a estereótipos históricos relacionados à profissão ou à predominância feminina na área (Pompeu; Rocha, 2018). Tais fatores podem contribuir para relações de poder desiguais e para a desvalorização profissional desses trabalhadores.

Além disso, quando o assédio moral ocorre durante o período de formação profissional, como no estágio, seus impactos podem ser ainda mais significativos. O estágio constitui uma etapa fundamental no processo de formação acadêmica, pois permite que os estudantes vivenciem o ambiente organizacional e desenvolvam competências profissionais. No entanto, experiências negativas nesse contexto podem comprometer tanto o desempenho acadêmico quanto a construção da identidade profissional do estudante.

Diante desse cenário, torna-se relevante investigar como estudantes em processo de formação percebem as relações de trabalho vivenciadas durante o estágio, especialmente no que se refere à ocorrência de práticas abusivas. Assim, esta pesquisa teve como objetivo analisar a percepção de estagiários do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Sergipe (UFS) sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Buscou-se identificar os impactos dessa violência, verificar a existência de políticas organizacionais de prevenção e analisar fatores culturais ou estruturais que possam favorecer sua ocorrência.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

O assédio moral passou a ser objeto de investigação científica a partir da década de 1980, quando o psicólogo Heinz Leymann realizou estudos sobre o fenômeno do *mobbing* em organizações suecas, descrevendo práticas de perseguição psicológica no ambiente de trabalho (Leymann, 1990; 1996). O objetivo de suas pesquisas era alertar a sociedade para os riscos do que denominou “terror psicológico no trabalho”. Apesar de já se tratar de uma forma de violência que merecia atenção naquele período, o debate internacional sobre o tema ganhou maior visibilidade apenas após a publicação da obra “Assédio moral: a violência perversa no cotidiano”, de Hirigoyen, lançada em 1998, considerada uma referência mundial sobre o assunto. No Brasil, a temática passou a ganhar destaque a partir das pesquisas desenvolvidas por Barreto, no início dos anos 2000, seguidas por contribuições de autores como Freitas (2001) e Heloani (2016), que também se consolidaram como importantes referências nacionais no estudo do assédio moral.

De acordo com Hirigoyen (2024), o assédio moral compreende qualquer ato abusivo manifestado por meio de comportamentos, palavras, gestos ou escritos capazes de causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica do trabalhador, afetando negativamente o ambiente laboral. Heloani (2016) acrescenta que essa forma de violência possui caráter intencional e busca desqualificar a vítima progressivamente, enfraquecendo-a até que se torne refém do poder exercido pelo agressor. Nunes e Dantas (2019) destacam ainda que, para que uma situação seja caracterizada como assédio moral, o abuso deve ocorrer de forma frequente e prolongada, envolvendo humilhações repetidas que afetam profundamente o equilíbrio psicológico do trabalhador. Nesse sentido, Barreto e Heloani (2015) enfatizam que tais práticas são marcadas por humilhações constantes e intensas que acabam por comprometer a saúde mental do indivíduo. A partir dessas características, Hirigoyen (2024) define o assédio moral como uma forma de violência perversa, por se tratar de uma prática destrutiva que ameaça não apenas o indivíduo, mas, também, o próprio equilíbrio social. A autora descreve o assediador como um sujeito narcisista e perverso que, ao ocupar uma posição de poder, acredita possuir autoridade absoluta sobre o outro.

Nesse contexto, o assédio moral está diretamente relacionado às relações de poder existentes nas organizações. Andrade e Assis (2018) destacam que a análise dessas relações é fundamental para compreender como essa forma de violência se estabelece nos ambientes de trabalho. Para esses autores, é necessário considerar as experiências vivenciadas pelos indivíduos nas organizações, especialmente no que se refere às hierarquias e às relações de status que estruturam as interações profissionais.

Embora os estudos sobre assédio moral tenham se intensificado nas últimas décadas, essa forma de violência não é um fenômeno recente. Paula, Motta e Nascimento (2021) ressaltam que práticas de humilhação e dominação sempre estiveram presentes na história das relações sociais e de trabalho. Heloani (2016) exemplifica essa situação ao mencionar que, no período colonial brasileiro, povos indígenas e negros foram sistematicamente humilhados e submetidos a relações de poder impostas por colonizadores que se consideravam superiores sob os aspectos militar, cultural e econômico.

Práticas semelhantes também podem ser observadas em outros momentos históricos. Barreto e Heloani (2015) apontam que, durante a Segunda Guerra Mundial, a ideologia nazista baseou-se na ideia de superioridade de determinados grupos sobre outros, promovendo perseguições e violências contra aqueles considerados inferiores. Esse contexto evidenciou

formas extremas de intolerância fundamentadas na crença de que determinadas diferenças biológicas justificariam a superioridade de alguns indivíduos sobre outros. Estudos como os de Bruginski (2013) e Heloani (2016) indicam que práticas abusivas que violam direitos humanos, como o assédio moral, não pertencem apenas ao passado. Ao contrário, continuam presentes em diversos ambientes organizacionais na sociedade contemporânea.

### **Assédio Moral no Trabalho**

Com o avanço da chamada Era Digital, frequentemente associada à Quarta Revolução Industrial, os contextos de trabalho passaram por profundas transformações, afetando as relações laborais e ampliando as exigências impostas aos trabalhadores. Essas mudanças são influenciadas por fatores políticos, econômicos e sociais que impactam tanto organizações privadas quanto instituições públicas. Nesse cenário, os ambientes de trabalho podem tornar-se mais exigentes e competitivos, favorecendo práticas de gestão agressivas que comprometem a saúde dos trabalhadores e contribuem para a ocorrência do assédio moral nas organizações (Camargo; Almeida; Goulart Júnior, 2018).

Nunes e Tolfo (2015) também destacam que as transformações da sociedade capitalista contemporânea foram acompanhadas por processos como terceirização e aumento das taxas de desemprego, fatores que contribuem para agravar e ampliar a incidência de assédio moral no trabalho. Nessas condições, os trabalhadores tornam-se mais vulneráveis à violação de seus direitos.

Barreto e Heloani (2015) argumentam que, em determinados contextos organizacionais, a busca incessante por produtividade faz com que o alcance de metas seja priorizado acima de qualquer outra consideração. Nesses ambientes, trabalhadores considerados improdutivos ou críticos em relação às condições de trabalho podem ser excluídos ou pressionados, enquanto estruturas hierárquicas rígidas continuam presentes, mesmo quando disfarçadas por discursos de autonomia e modernização organizacional.

Nesse sentido, o assédio moral nas organizações pode estar associado à disputa por poder e à presença de comportamentos marcados por inveja, competição e autoritarismo. Paula, Motta e Nascimento (2021) afirmam que essa forma de violência busca impedir que o indivíduo utilize plenamente sua capacidade intelectual e profissional. Hirigoyen (2024) observa que, no início do processo de assédio, procura-se retirar do trabalhador seu senso crítico, fazendo com que ele passe

a duvidar de si mesmo e de sua própria percepção da realidade.

Em muitas organizações, essas práticas acabam sendo naturalizadas e incorporadas à cultura empresarial, especialmente em contextos em que o alcance de metas é priorizado a qualquer custo (Nunes; Tolfo, 2013). Entretanto, é importante destacar que nem todas as situações de conflito ou cobrança no trabalho podem ser classificadas como assédio moral. Oletto, Palhares e Paiva (2019) ressaltam que atos isolados não configuram essa prática abusiva. De forma semelhante, Silva (2023) observa que metas razoáveis e contratos estabelecidos de forma clara e respeitosa não caracterizam assédio moral. Gomes e Silva Neto (2019) também afirmam que divergências pontuais ou conflitos ocasionais não são suficientes para definir a existência desse tipo de violência.

Hirigoyen (2024) descreve que o processo de assédio moral nas relações de trabalho costuma ocorrer em diferentes etapas. Inicialmente, pode haver a recusa da comunicação direta, quando o agressor evita dialogar com a vítima e cria um ambiente de hostilidade e insegurança. Em seguida, surgem práticas de desqualificação, por meio de gestos, comentários ou atitudes que colocam em dúvida a competência do trabalhador. Posteriormente, podem ocorrer situações de humilhação pública, ridicularização ou criação de mal-entendidos que favoreçam o agressor. O processo também pode envolver o isolamento da vítima, quando ela passa a ser excluída de interações profissionais ou tratada como se não existisse dentro da organização. Outra estratégia observada nesse processo consiste na atribuição de tarefas degradantes ou impossíveis de serem executadas, expondo o trabalhador ao risco de erros ou acidentes. Além disso, pode haver a indução ao erro, quando o agressor responsabiliza a vítima por falhas que não foram cometidas por ela, com o objetivo de expô-la negativamente diante dos demais membros da organização.

Em situações mais graves, o processo de assédio moral pode evoluir para outras formas de violência, incluindo o assédio sexual, que frequentemente ocorre em contextos marcados por relações hierárquicas desiguais (Hirigoyen, 2024). No ambiente organizacional, o assédio moral pode assumir diferentes formas. Quando é praticado por superiores hierárquicos contra subordinados, é denominado assédio moral vertical descendente. Quando ocorre no sentido contrário, recebe a denominação de assédio moral ascendente. Há ainda o assédio moral horizontal, que ocorre entre trabalhadores de mesmo nível hierárquico, e o assédio moral misto, caracterizado pela ocorrência simultânea dessas formas de violência (Controladoria Geral da União, 2023). Nunes, Tolfo e Espinosa (2022) apontam que o assédio descendente é o mais comum, em razão da maior dependência do trabalhador em relação aos superiores hierárquicos.

Em qualquer de suas formas de manifestação, o assédio moral transforma o ambiente de trabalho em um espaço de risco psicossocial. Barreto e Heloani (2015) destacam que fatores como metas excessivas, atividades sem sentido e estruturas hierárquicas rígidas podem comprometer a saúde, o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores. As consequências dessa violência podem ser graves. Ribeiro, Carvalho e Jodar (2023) apontam que trabalhadores expostos ao assédio moral frequentemente vivenciam tensão constante, ansiedade e medo, sendo o estresse crônico um dos principais fatores associados ao desenvolvimento da síndrome de Burnout. Heloani (2016) observa que, quando a vítima percebe plenamente a violência sofrida, os danos emocionais já podem estar bastante avançados. Nesse estado, o trabalhador pode apresentar sintomas de depressão, perda de motivação e dificuldade para reagir às agressões sofridas. Hirigoyen (2024) explica que esse processo pode levar ao esgotamento psicológico, caracterizado por sensação de vazio, cansaço extremo e dificuldade de concentração.

As consequências do assédio moral também podem se manifestar em diferentes dimensões da vida do trabalhador. Barreto e Heloani (2015) apontam efeitos físicos, como problemas digestivos, hipertensão, distúrbios do sono, dores de cabeça e estresse crônico. No plano social, podem surgir dificuldades de relacionamento, isolamento social e deterioração das relações familiares. Além disso, essa violência gera impactos negativos para as próprias organizações. Paula, Motta e Nascimento (2021) afirmam que trabalhadores submetidos ao assédio moral tendem a apresentar queda de motivação e desempenho. Oliveira e Ferreira (2024) acrescentam que o estresse constante pode aumentar a probabilidade de erros e acidentes de trabalho.

Guilland, Labiak e Lopes (2023) indicam que a presença de assédio moral também pode aumentar a rotatividade de funcionários, prejudicar a reputação institucional e gerar custos financeiros decorrentes de processos judiciais e indenizações. Quando essas situações não são devidamente enfrentadas, podem disseminar-se por toda a organização, comprometendo o clima organizacional e o funcionamento das equipes (Pretti, 2021). Dessa forma, Hirigoyen (2024) ressalta que o assédio moral contribui diretamente para a degradação do ambiente de trabalho.

### **Assédio Moral no Secretariado Executivo**

As transformações ocorridas no mercado de trabalho também impactaram a profissão de Secretariado Executivo. Pontes (2018) observa que essa atividade passou por mudanças

significativas para atender às demandas da sociedade contemporânea. Marreiro (2017) explica que as funções originalmente desempenhadas pelos profissionais de Secretariado possuíam caráter predominantemente mecanicista, mas evoluíram ao longo do tempo em função das transformações administrativas e organizacionais decorrentes da globalização.

Como resultado dessas mudanças, as atividades cotidianas dos secretários executivos passaram a exigir não apenas conhecimentos técnicos e administrativos, mas também competências emocionais e comunicacionais (Marreiro, 2017). Araújo e Silva (2018) destacam que o desenvolvimento dessas competências permitiu que o profissional de Secretariado ampliasse sua atuação em diferentes segmentos organizacionais. Nesse contexto, o Secretariado passou a ser reconhecido como uma profissão caracterizada pela multifuncionalidade. Gomes, Salgueiro e Leite (2016) afirmam que esses profissionais frequentemente desempenham múltiplas tarefas e assumem responsabilidades diversificadas dentro das organizações.

Camargo, Almeida e Goulart Júnior (2018) observam que esse perfil multitarefa está relacionado a políticas organizacionais de redução de custos e à concentração de atividades em menos trabalhadores. Nesse cenário, um único profissional pode assumir funções que anteriormente eram distribuídas entre várias pessoas, o que aumenta as exigências e pressões no ambiente de trabalho.

Esse contexto também pode tornar os profissionais de Secretariado mais vulneráveis a situações de assédio moral. Castro e Rocha (2020) destacam que esses trabalhadores estão frequentemente em contato direto com gestores e atuam como intermediários entre diferentes setores da organização, o que amplia sua exposição a relações hierárquicas e conflitos interpessoais. Santiago e Santos (2011) apontam que essa posição estratégica favorece a ocorrência de diferentes formas de assédio moral, incluindo tanto o vertical quanto o horizontal. Além disso, características frequentemente associadas às vítimas de assédio moral incluem dedicação intensa ao trabalho, elevado nível de responsabilidade e forte comprometimento profissional (Silva; Oliveira, 2020). Essas qualidades, paradoxalmente, podem tornar determinados trabalhadores alvos de comportamentos autoritários por parte de indivíduos que se sentem ameaçados por sua competência.

Outro fator que contribui para a vulnerabilidade dos profissionais de Secretariado refere-se à presença de estereótipos e preconceitos relacionados à profissão. Pompeu e Rocha (2018) argumentam que, apesar dos avanços conquistados pelas mulheres no mercado de trabalho, ainda persistem formas de discriminação que podem resultar em ambientes organizacionais hostis.

Esses autores destacam que, em sociedades marcadas por estruturas culturais machistas, a ascensão profissional de mulheres qualificadas pode gerar resistência ou comportamentos abusivos por parte de alguns gestores ou colegas de trabalho.

Castro e Rocha (2020) também identificaram, em pesquisas com profissionais da área, a presença de visões estereotipadas que reduzem o papel do Secretariado à execução de ordens. Entretanto, as exigências contemporâneas da profissão envolvem competências muito mais amplas, incluindo pensamento crítico, gestão da informação e apoio estratégico à tomada de decisões. Nesse contexto, profissionais de Secretariado podem enfrentar diferentes formas de assédio moral, como atribuição de tarefas desnecessárias, sobrecarga de trabalho, exclusão de processos decisórios ou desqualificação profissional (Moura *et al.*, 2022).

Silva e Franklin (2019) acrescentam que esses trabalhadores também podem ser alvo de difamações, interrupções constantes durante suas falas, isolamento em interações profissionais ou ignorância deliberada em ambientes coletivos. Essas práticas correspondem às dinâmicas de assédio moral descritas por Hirigoyen (2024), nas quais o agressor progressivamente desqualifica, isola e desestabiliza a vítima.

As consequências desse processo podem ser severas para os profissionais da área. Pereira e Maciel (2018) identificaram sintomas como insônia, crises de choro, distúrbios alimentares, dores físicas, palpitações e depressão em profissionais de Secretariado submetidos a ambientes de trabalho hostis. Tais sintomas estão frequentemente associados à síndrome de Burnout, caracterizada por esgotamento físico, emocional e psicológico decorrente de condições extremas de estresse no trabalho.

Pompeu e Rocha (2018) ressaltam que os impactos do assédio moral dependem da intensidade e da duração da violência sofrida, podendo gerar alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e prejuízos nas relações familiares e sociais. Além disso, o assédio moral também gera consequências negativas para as organizações. Moura *et al.* (2022) destacam que a perda de profissionais qualificados e o comprometimento do clima organizacional representam prejuízos significativos para as instituições. Pereira e Maciel (2018) observam que, enquanto as organizações perdem talentos e competências importantes, os profissionais afetados enfrentam sérios danos à saúde física e mental.

## **METODOLOGIA**

Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva, adotando abordagem qualitativa e quantitativa (Marconi; Lakatos, 2017; Almeida, 2021). O universo do estudo foi composto por estudantes do curso de Secretariado Executivo da Universidade Federal de Sergipe (UFS) que estavam realizando estágio obrigatório ou não obrigatório no período da investigação.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado, aplicado *online* por meio da plataforma Google Forms. Esse instrumento foi elaborado em quatro blocos, contendo perguntas fechadas. O Bloco I buscou traçar o perfil dos respondentes; o Bloco II analisou a percepção dos estagiários sobre o assédio moral no Secretariado; o Bloco III identificou a existência de políticas e procedimentos da empresa para prevenir ou evitar o assédio moral; e, por fim, o Bloco IV verificou a presença de fatores organizacionais, culturais ou estruturais que podem contribuir para a ocorrência ou perpetuação do assédio moral no ambiente de trabalho dos estagiários.

A distribuição do questionário foi realizada por meio de canais institucionais do curso, incluindo grupos acadêmicos e turmas registradas no sistema acadêmico da universidade. O instrumento permaneceu disponível entre abril e maio de 2025 e obteve 27 respostas válidas de um total de 35 estudantes estagiários identificados no curso. Esse número representa uma participação expressiva do universo de estudantes que se encontravam em atividade de estágio no período da investigação.

Os dados obtidos foram organizados e analisados por meio de estatística descritiva, utilizando-se a análise de frequências absolutas e relativas das respostas. Os resultados foram posteriormente discutidos à luz da literatura sobre assédio moral no trabalho e das especificidades da atuação profissional no campo do Secretariado Executivo.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Entre os participantes da pesquisa, observou-se predominância feminina, com 22 respondentes do sexo feminino e 5 do sexo masculino. Quanto à autodeclaração racial, 67% identificaram-se como pardos, 18% como pretos e 15% como brancos. A maior parte dos respondentes encontrava-se nos últimos períodos da graduação, sendo 56% matriculados no sétimo ou oitavo semestre. Em relação ao tempo de estágio, 56% afirmaram possuir experiência

superior a um ano. Esses dados indicam que a maioria dos participantes já possuía vivência considerável no ambiente organizacional, o que contribui para uma percepção mais consistente sobre as relações de trabalho e eventuais situações de assédio moral.

Os resultados revelaram que parte significativa dos estagiários relatou impactos negativos decorrentes do ambiente laboral. Entre os efeitos mais citados destacam-se ansiedade, estresse excessivo, dores de cabeça, insônia e queda no desempenho acadêmico ou profissional. Esses sintomas são frequentemente associados a ambientes de trabalho hostis ou a práticas de assédio moral, conforme apontado por Hirigoyen (2024). A exposição prolongada a situações de pressão ou humilhação pode ultrapassar a capacidade de adaptação do indivíduo e desencadear problemas físicos e emocionais.

Além disso, alguns respondentes relataram ter presenciado ou vivenciado condutas abusivas, como sobrecarga de tarefas desnecessárias, exclusão em conversas profissionais, comentários pejorativos e humilhações públicas. Essas práticas correspondem a estratégias clássicas do processo de assédio moral descrito na literatura. Quando questionados sobre a possibilidade de desistir do estágio em razão de abusos frequentes, 26% afirmaram já ter cogitado essa decisão algumas vezes, enquanto 15% relataram ter pensado nisso repetidamente. Entretanto, muitos participantes indicaram que permaneceriam no estágio mesmo diante de situações negativas. Esse comportamento pode estar associado a fatores econômicos, uma vez que parte significativa dos respondentes declarou renda familiar relativamente baixa.

Em relação às estratégias de enfrentamento, apenas 22% afirmaram que recorreriam a canais formais de denúncia. Um percentual expressivo declarou que não tomaria nenhuma medida por medo de retaliações ou exposição. Esse cenário vai ao encontro do estudo de Castro e Rocha (2020), que obteve resultados semelhantes: 51% dos secretários analisados responderam que nada fariam ao serem assediados, devido ao medo da demissão ou do agressor.

A análise dos dados revelou que 41% dos estagiários desconhecem a existência de políticas institucionais relacionadas ao assédio moral nas organizações em que atuam. O mesmo percentual de participantes afirmou não saber se existem documentos ou normas que tratem do tema nas empresas. Também se identificou que 81% dos respondentes não receberam treinamento ou orientação formal sobre assédio moral durante o estágio. Observou-se, ainda, a baixa visibilidade de canais formais de denúncia ou de profissionais responsáveis pelo tratamento dessas situações. Esses resultados sugerem uma lacuna significativa nas estratégias organizacionais de prevenção e enfrentamento do assédio moral.

Em relação ao tipo de organização, 59% dos estagiários atuavam em instituições públicas, 30% em empresas privadas e 11% em organizações mistas. A maioria dos participantes descreveu a relação com as lideranças como respeitosa, porém 44% afirmaram que essa relação varia conforme o gestor ou a situação. Essa instabilidade pode indicar fragilidades na cultura organizacional e na padronização de práticas de gestão.

Outro aspecto relevante constatado foi a percepção de estereótipos associados à profissão: 70% dos respondentes afirmaram que preconceitos relacionados ao Secretariado comumente influenciam a forma como os profissionais são tratados nas organizações. Também foram identificadas percepções de competitividade excessiva em alguns ambientes de trabalho, o que pode favorecer conflitos e práticas abusivas.

## CONCLUSÃO

A pesquisa permitiu analisar a percepção de estagiários do curso de Secretariado Executivo da UFS sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Os resultados indicam que parte significativa dos estudantes já experimentou impactos negativos associados ao ambiente laboral, incluindo sintomas de estresse, ansiedade e queda de desempenho. Também foram identificadas experiências relacionadas a condutas abusivas, como sobrecarga de tarefas, exclusão em interações profissionais e comentários depreciativos.

Outro aspecto relevante refere-se à baixa visibilidade de políticas organizacionais voltadas à prevenção do assédio moral. Muitos participantes desconhecem a existência de normas institucionais, treinamentos ou canais de denúncia nas empresas em que realizam estágio. Além disso, fatores culturais, como estereótipos associados à profissão e práticas de gestão baseadas em competitividade excessiva, podem contribuir para a ocorrência de situações de violência psicológica no ambiente de trabalho.

Diante desses resultados, destaca-se a importância da ampliação do debate sobre assédio moral na formação acadêmica em Secretariado Executivo. A inclusão desse tema em atividades de ensino, pesquisa e extensão pode contribuir para capacitar futuros profissionais a reconhecer, prevenir e enfrentar situações de abuso nas organizações. Do mesmo modo, torna-se fundamental que as organizações adotem políticas claras de prevenção, promovam ambientes de trabalho éticos e ofereçam canais seguros de denúncia, a fim de proteger a saúde dos trabalhadores e fortalecer relações profissionais baseadas no respeito e na dignidade.

Cabe destacar, entretanto, algumas limitações desta pesquisa. O estudo foi realizado com um número restrito de participantes, composto por estagiários de um único curso de graduação em Secretariado Executivo de uma universidade pública específica, o que reduz a possibilidade de generalização dos resultados para outros contextos institucionais ou regionais. Além disso, a coleta de dados ocorreu por meio de questionário estruturado, instrumento que, embora permita alcançar maior número de respondentes, pode restringir a profundidade das percepções e experiências relatadas pelos participantes. Outro aspecto a considerar refere-se ao caráter perceptivo das respostas, uma vez que os dados refletem as interpretações individuais dos estagiários sobre suas experiências no ambiente de estágio.

Dessa forma, recomenda-se que pesquisas futuras ampliem o universo investigado, incluindo estudantes e profissionais de diferentes instituições e regiões, bem como adotem abordagens metodológicas complementares, como entrevistas ou estudos qualitativos aprofundados, a fim de ampliar a compreensão sobre o assédio moral no campo do Secretariado.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cristina Batista.; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, n. 0, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMjTs/?lang=pt>. Acesso em: 02 fev. 2025.

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

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

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/Ssc7hLDWdns4BcYxMmS5fQF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 01 jan. 2025.

BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio moral no trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 29-41, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95627>. Acesso em: 02 fev. 2025.

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

CASTRO, Letícia Saboia de; ROCHA, Thays Lyanny da Cunha Garcia da. O assédio moral nas relações de trabalho do profissional de secretariado executivo / The executive secretarial professional moral harassment in the workplace. **Scribes - Brazilian Journal of Management and Secretarial Studies**, v. 1, n. 1, p. 1-33, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/SCRIBES/article/view/10636>. Acesso em: 03 jan. 2025.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Guia Lilás**: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, 2023b. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia\\_para\\_prevencao\\_assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf). Acesso em: 25 fev. 2025.

FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2025.

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

GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei nº 4.742-B/2001. **Revista de Informação Legislativa: RIL**, Brasília, DF, v. 56, n. 224, p. 127-144, 2019. Disponível em: [http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril\\_v56\\_n224\\_p127](http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127). Acesso em: 02 mar 2025.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: ultraje a rigor. **Revista Direitos, Trabalho E Política Social**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 29-42, 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8763>. Acesso em: 02 mar. 2025.

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

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

LEYMANN, Heinz. **Mobbing and psychological terror at workplaces**. Violence and Victims, n. 5, p. 119-126, 1990. Disponível em: [https://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990\(2\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990(2).pdf). Acesso em: 20 jan. 2025.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>. Acesso em: 20 jan. 2025.

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

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

MOURA, Maria do Céu de Sena *et al.* Análise da percepção dos docentes da área de Secretariado Executivo sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. **SCRIBES - Brazilian Journal of Management and Secretarial Studies**, v. 3, n. 1, p. 1-20, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/SCRIBES/article/view/13593>. Acesso em: 10 mar. 2025.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 90–113, 2013. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/161>. Acesso em: 05 jan. 2025.

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

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa.; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Assédio Moral no Trabalho: A Compreensão dos Trabalhadores sobre a Violência. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 205–219, 2018. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/629>. Acesso em: 12 mar. 2025.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa; ESPINOSA, Leonor María Cantera. Percepção sobre assédio moral para servidores universitários: da prática hostil a consequência da violência. **Psicologia Argumento**, v. 40, n. 108, 2022. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/27871>. Acesso em: 02 fev. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **C190 - Violence and Harassment Convention** (n. 190), 2019. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em: 27 jan. 2025.

OLETO, Alice de Freitas; PALHARES, José Vitor.; PAIVA, Kely César Martins de. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores Brasileiros. **Revista**

**Interdisciplinar de Gestão Social**, [S. l.], v. 8, n. 2, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/29521>. Acesso em: 29 jan. 2025.

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

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade**, n. 142, p. 467–487, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/?format=pdf>. Acesso em: 19 fev. 2025.

PRETTI, Reynaldo José. Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho / Brazilian legislation on moral harassment at work. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 23535–23543, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/25995>. Acesso em: 19 fev. 2025.

POMPEU, Danielle van der Broocke Mello; ROCHA, Jéssica Sousa. O assédio moral e a secretária executiva. **Revista de Ciências Humanas**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/3107>. Acesso em: 20 mar. 2025.

RIBEIRO, Thiago Martins; CARVALHO, Danilo Tadeu; JODAR, Cláudio Henrique Urbanavicius. Assédio moral no trabalho e direito à saúde: consequências do assédio moral no âmbito do trabalho ao direito à saúde do trabalhador. **Observatório de la Economía Latinoamericana**, v. 21, n. 12, p. 26325–26340, 2023. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/2548>. Acesso em: 17 jan. 2025.

SANTIAGO, Cibelle da Silva; SANTOS, Maria Luzitana Conceição dos. UM ESTUDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO para o Profissional de Secretariado. **Secretariado Executivo em Revist@**, Passo Fundo, v. 5, n. 1, 2011. Disponível em: <https://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/1779>. Acesso em: 20 mar. 2025.

SILVA, Amanda Ferreira da; FRANKLIN, Luíza Amália Soares. O assédio moral horizontal no âmbito organizacional e o profissional de secretariado. **Universidade Federal de Viçosa**, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/SCRIBES/article/view/10636>. Acesso em: 15 fev. 2025.

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