

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE GESTÃO E ECONOMIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MATEUS SANTOS DE FREITAS MARTINS

VIOLÊNCIA NO TRABALHO COM ESTAGIÁRIOS

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CURITIBA

2016

MATEUS SANTOS DE FREITAS MARTINS

VIOLÊNCIA NO TRABALHO COM ESTAGIÁRIOS

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação, apresentado à disciplina de Trabalho de Diplomação, do Curso Superior de Administração do Departamento Acadêmico de Gestão e Economia – DAGEE – da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, como requisito Parcial para obtenção do título de Graduado.

Orientador: Francis Kanashiro Meneghetti

CURITIBA

2016

TERMO DE APROVAÇÃO

VIOLÊNCIA NO TRABALHO COM ESTAGIÁRIOS

Por

MATEUS SANTOS DE FREITAS MARTINS

Este Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação foi apresentado às 16h do dia 01 de junho de 2016 como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, do curso de Administração do Departamento Acadêmico de Gestão e Economia (DAGEE) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). A candidata foi arguida pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho:

- Aprovado
- Aprovado com restrições
- Reprovado

Curitiba, 01 de Junho de 2016.

Prof. Dr. Ivan Carlos Vicentin
Coordenador de Curso
Administração

Profª Dra. Aurea Cristina Magalhães Niada
Responsável pelos Trabalhos de Conclusão de Curso
de Administração do DAGEE

ORIENTAÇÃO

Prof. Francis Kanashiro Meneghetti
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Orientador

BANCA EXAMINADORA

Prof. Rene Eugenio Seifert Junior
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Leonardo Tonon
Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Observação:

Folha de Aprovação assinada encontra-se na Coordenação do Curso de Administração do Departamento de Gestão e Economia da UTFPR.

AGRADECIMENTOS

Brevemente, gostaria de agradecer a todas as pessoas que estiveram presentes comigo por todos esses anos que estive na graduação: colegas, professores, servidores, entre tantos. Agradeço a dedicação de professores que sempre tiveram atenção e paciência em nos lecionar todas as matérias, dedicando esforços absolutos para que o conteúdo fosse aprendido e que nos desenvolvêssemos como profissionais e também como pessoas.

Agradeço ao professor Francis Kanashiro Meneghetti, o qual me apresentou o tema que será estudado, tema contracorrente de administração e de relevância notória e significativa. Sou grato pela paciência e disponibilidade na orientação e por todos os ensinamentos que adquiri nesse ano de trabalho.

Agradeço a todos os entrevistados que participaram desse trabalho e contribuíram comigo, dispondo de seu tempo e paciência para que fosse possível esse resultado final.

Agradeço a perseverança do coordenador do curso, Ivan Carlos Vincentin, que, no seu cargo, não mediu esforços para que este fosse reconhecido e conceituado como cinco estrelas e hoje é categorizado como um dos melhores cursos do Brasil.

Agradeço ao Governo Federal por permitir que tenhamos acesso a estudo de qualidade de forma gratuita. Infelizmente, não são todos que possuem a oportunidade de estudar em faculdades como a UTFPR, porém é nosso dever como cidadãos batalhar pelo ensino gratuito de qualidade e fazer com que mais pessoas possam desfrutar disso também.

Por último, mas não menos importante, agradeço ao apoio e suporte da minha família, principalmente meus pais, Aparício e Giani. Agradeço por toda a educação que recebi e que ainda recebo, por todo o carinho e confiança que em mim fora depositada. Não há palavras que possam expressar o amor que tenho por vocês e toda a gratidão que nunca conseguirei retribuir.

O dinheiro é a essência alienada do trabalho e da existência do homem; a essência domina-o e ele adora-a.

(MARX, Karl, 1844)

RESUMO

MARTINS, Mateus S. F. Violência no trabalho com estagiários. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Graduação em Administração - Departamento de Gestão e Economia - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2016.

O presente estudo tem como finalidade discutir o estágio e observar como são praticadas as violências no trabalho com os estagiários, além de denunciá-las. É preciso frisar que não serão apontadas soluções, sendo assim, essas práticas serão apenas delatadas. Também aponta como é composta a lei do estágio e aborda como o estagiário é visto na empresa, problematizando, assim, a questão. A metodologia apresentada foi um referencial teórico composto para explicar o estágio e entender as formas de violência, para então caracterizar as possíveis práticas de coerção relatadas nas entrevistas realizadas. Em um primeiro momento, a entrevista foi composta de conversas informais. Logo depois, foi respondido um questionário contendo vários modos possíveis de violência. No terceiro momento, os entrevistados foram contatados via ligação telefônica, com o propósito de entender melhor as situações apontadas e aprofundar melhor os resultados. Com base na argumentação das formas de violência, foram encontrados diversos retratos que evidenciam que as violências ocorriam. Eles foram explicados e caracterizados nas cinco formas de violência estudadas, sendo elas: Física, Psíquica, Social, Estrutural, Simbólica e Imaginária, sendo a última tratada como uma forma apenas. Após todo o estudo, foi concluído que o estagiário – por se tratar de um funcionário frágil e não possuir os mesmos direitos de um funcionário comum – está sujeito a receber, de diversas formas, a violência por parte da organização, e que não há como protegê-lo, pois os seus direitos estão muito limitados. A denúncia serve para apresentar o tema e fazer com que eles entendam como a violência é praticada, a fim de que isso sirva para criar uma orientação com o intuito de combater cada vez mais essas práticas.

Palavras-chave: Estagiários. Violência organizacional. Entrevista qualitativa.

ABSTRACT

MARTINS, Mateus S. F. Violence at work with trainees. 2016. Final term paper – Business Management Undergraduate Course - Department of Business Management and Economics - Federal Technological University of Paraná. Curitiba, 2016.

This study aims to discuss the professional traineeship and observe how different kinds of violence are practiced at work with the trainees, and report them. It must be highlighted that solutions will not be mentioned, therefore, these practices will be denounced. It also shows how the traineeship law is constituted and discusses how the trainee is seen in the company, problematizing thus the question. The presented methodology was a theoretical framework to explain the traineeship and understand the kinds of violence, so that it would be possible to distinguish the possible coercive practices reported in the interviews. At first, the interview consisted of informal talks. Soon after, a questionnaire containing several possible ways of violence was answered. In the third phase, the interviewees were contacted by phone calls, in order for us to better understand the situations identified and better deepen the results. Based on the argumentations of the kinds of violence, there were found several situations that show that violence occurred. They were explained and distinguished in the five kinds of violence studied: Physical, Psychological, Social, Structural, Symbolic and Imaginary (this one was considered as only one kind). At the end of this study, it was concluded that the trainee - because he or she is a fragile employee and does not have the same rights as an ordinary employee - is subject to receiving, in many ways, the violence by the organization, and there is no way to protect him or her, because their rights are very limited. The complaint serves to introduce the subject and make sure the traineeships understand how violence is practiced, so that this serves to create an orientation in order to increasingly combat these practices.

Keywords: Traineeships. Organizational violence. Qualitative interview.

LISTA DE ABREVIATURAS

CIEE	Centro de Integração Empresa-Escola
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPF	Cadastro de Pessoa Física
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
LER	Lesão por Esforços Repetitivos
RG	Registro Geral
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA.....	10
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA	12
1.3 OBJETIVO.....	12
1.3.1 Objetivo geral	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	12
1.4 JUSTIFICATIVA	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 ATIVIDADE DE ESTÁGIO.....	14
2.1.1 Conceito	14
2.1.2 Características	14
2.1.3 Legislação	15
2.2 A VIOLÊNCIA NO TRABALHO	16
2.2.1 Como se caracteriza.....	16
2.2.2 Legislação	17
2.2.3 Formas de violência	18
2.2.4 Os estudos sobre a violência nas organizações modernas.....	21
3 METODOLOGIA	25
3.1 PESQUISA.....	25
3.1.1 PESQUISA QUALITATIVA.....	25
3.2 ESTUDO DE CASO	26
3.2.1 As empresas analisadas	26
3.2.2 Indústria I.....	26
3.2.3 Indústria II.....	26
3.2.4 Indústria III.....	27
3.2.5 Banco I	27
3.2.6 Características gerais.....	27
3.3 TÉCNICAS DE COLETA.....	28
3.3.1 Entrevista	28
3.3.1.1 Características dos entrevistados	29
3.3.2 Análise de dados.....	29
3.3.3 Realização das entrevistas.....	29
4 ANÁLISE SOBRE VIOLÊNCIA FÍSICA	31
4.1 EXAUSTÃO E DORES.....	31
4.2 DOENÇAS NÃO RELACIONADAS AO TRABALHO	33
5 ANÁLISE SOBRE VIOLÊNCIA PSÍQUICA	36
5.1 ESTAGIÁRIO: APRENDIZ x FUNCIONÁRIO.....	36
5.2 CARGA HORÁRIA	38
5.3 CARREIRA NA EMPRESA	41
5.4 ASSÉDIO MORAL.....	44
6 ANÁLISE SOBRE VIOLÊNCIA SOCIAL	47
7 ANÁLISE SOBRE VIOLÊNCIA ESTRUTURAL	51
8 ANÁLISE SOBRE VIOLÊNCIA SIMBÓLICA E IMAGINÁRIA	54
8.1 RECEIO DE SAIR DA EMPRESA.....	54
8.2 RELAÇÃO COM O SUPERIOR	56
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS	59
ANEXO 1.....	62

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como finalidade apresentar a atual condição de trabalho dos estagiários que estão cursando o estágio curricular de caráter obrigatório ou não obrigatório e que se enquadram na ótica da lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, que define quais são as características de um estágio.

O termo estágio fora citado pela primeira vez na literatura no ano de 1080, em latim medieval *stagium*, significava residência ou local para morar. Este por sua vez foi originado do latim clássico *stare* que significava “estar num lugar”. (...) No Brasil o estágio evoluiu com a legislação educacional, no Congresso Nacional Brasileiro, a partir da primeira década do século XXI, demonstraram a existência de um confronto entre aqueles que defendiam o estágio com foco no interesse da escola e os que focavam o interesse das empresas. (COLOMBO; BALLÃO, 2014, p. 2).

O estágio esteve sempre relacionado com a educação profissional, por se tratar de um processo no âmbito acadêmico integrado a prática. Porém, com as atuais modificações do mercado de trabalho, se comparando ao século passado, acreditamos que é necessário um olhar crítico de como está sendo exercida essa atividade, pois o contexto sugere a distorção dos princípios que orientam o estágio como processo educativo e de formação profissional. As modificações do mercado de trabalho fizeram com que o estagiário deixasse de participar de uma atividade de aprendizagem e adquirisse características cada vez mais próximas às de um funcionário do trabalho formal, assumindo certas funções como qualquer outra realizada pela maioria dos trabalhadores da empresa. Isso se deve à qualificação atual dos graduandos e também por motivos de exigência do mercado.

O trabalho definido como estágio, por ser uma atribuição muito recente, ainda não possui muitos estudos sobre o tema, principalmente quando se trata de condições de trabalho. Abordaremos, a seguir, como o estágio é concebido nas empresas estudadas e identificaremos e analisaremos quais são os tipos de violência a que os estagiários estão sendo submetidos.

1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA

A violência no trabalho pode ser classificada de diversas formas. Segundo Faria e Meneghetti (2002), as formas de violência são: Física, Psíquica, Social, Estrutural, Simbólica e Imaginária. No Brasil, houve um crescimento de 30% de casos de assédio

moral, violência considerada psicológica, quando comparados os números ¹de 2013 em relação ao mesmo trimestre de 2014. Contudo, esse alcance só foi possível devido à consciência que o trabalhador está tendo sobre o que é a violência, e como ele sofre essa violência. Mesmo que o assédio moral seja apenas uma pequena parte da violência, a importância do tema se relaciona principalmente ao fato de o empregado poder entender a que ele está sendo submetido no mundo do trabalho, e só assim ter coragem para denunciar as perversidades às quais ele fora submetido.

A modalidade de estágio curricular está presente em praticamente todas as grades curriculares dos cursos de graduação. Segundo BRASIL (2008) Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, é definido como:

Ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Em tese, é uma situação atípica que põe o futuro profissional numa postura de aprendiz, em que ele possui a oportunidade de pôr em prática tudo o que fora aprendido na sua graduação. A realidade pode ser distinta nesse sentido. O estudante está apto a fazer estágio a partir do segundo ano de faculdade. Normalmente, até esse prazo, o estudante concluiu 25% ou menos do seu curso, ou seja, não possui conhecimentos suficientes para aplicar os conceitos aprendidos na graduação. Uma das razões para a contratação do funcionário na modalidade de estágio são os baixos salários e nenhum vínculo empregatício. Dessa forma, geralmente, o estagiário acaba sendo, por sua vez, uma mão de obra barata e o custo-benefício para o empregador é muito alto.

O estagiário, então, opta por aceitar situações não muito agradáveis, pois vê que essa talvez seja a sua única oportunidade de se inserir no mercado de trabalho. Por mais que o profissional seja qualificado, há uma grande dificuldade de ele conseguir emprego na área quando não possui experiência para o cargo.

O estudo apresentando a violência do trabalho, trazendo como o foco o estagiário, é de extrema importância já que se trata de algo que é raramente estudado e que não recebe uma notoriedade necessária e de importância que compactue com

¹ Esses são dados referentes a processos do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

a gravidade que deveria atender. Comumente, o estagiário é considerado como um profissional igual a qualquer outro na empresa. Sendo assim, mesmo dispondo de um contrato diferente, ele precisa receber os mesmos cuidados oferecidos a qualquer outro trabalhador.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Como se manifestam as formas de violência no trabalho nas atividades realizadas por estagiários de administração nas empresas estudadas?

1.3 OBJETIVO

1.3.1 Objetivo geral

Esse trabalho tem como objetivo analisar de que maneira se manifestam as formas de violência no trabalho nas atividades realizadas por estagiários em suas respectivas empresas.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Definir e explicar os tipos existentes de violência;
- b. Analisar quais as práticas de violência existentes ocorrem no trabalho;
- c. Identificar as violências do trabalho e como elas se aplicam aos estagiários entrevistados;

1.4 JUSTIFICATIVA

O estágio sempre esteve presente nos cursos de graduação das faculdades brasileiras por se tratar de uma parte da aprendizagem do aluno que está graduando, e também é visto como uma forma de ingresso ao mercado de trabalho. O estágio, principalmente quando se trata de uma oportunidade de atuar em uma empresa de grande porte, é cobiçado e se torna desejo dos estudantes, pois, à primeira vista, é a forma mais eficaz de estar presente em uma companhia e poder conseguir uma efetivação.

Há uma crença popular de que as melhores condições de trabalho, melhores salários e oportunidades de carreira se encontram nas grandes corporações. Sabendo disso, as empresas se aproveitam do senso comum para induzir e utilizar o seu poder

para seduzir o estudante que ainda está em seu desenvolvimento e não possui bagagem para conhecer e entender como funciona o contexto organizacional. Desse modo, o presente estudo também pretende desmitificar a grande corporação e suas formas de reter o estagiário para a sua companhia.

Apesar de o estágio estar presente na grade curricular de todos os cursos de graduação, há uma grande falha na academia quando se trata desse assunto. Não há esclarecimento formal sobre o que é estágio na sua essência, de qual forma ele está sendo empregado, quais as condições a que os estagiários estão sendo submetidos, e se ele está de acordo com as diretrizes do plano de ensino que fora assinado.

A lacuna deixada é que o estagiário não está enquadrado na ótica de um funcionário CLT, apesar de, muitas vezes, desempenhar as mesmas funções que o efetivo. O vínculo de dois anos como estagiário, conforme previsto legalmente, é tempo suficiente para marcar positivamente e negativamente o início da trajetória profissional de um graduando.

Apesar da crescente repercussão do tema, que antigamente era pouco aprofundado, a violência no trabalho começou a ser estudada por pesquisadores de diversas áreas, entre elas psicologia, sociologia, administração. Porém, o estudo ainda não é suficiente, pois enquanto essa prática for disseminada ainda haverá razões para ser estudada. Quando se trata de violência com estagiários, há uma necessidade maior de investigação, tendo em vista que ela não é tão estudada quanto deveria.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ATIVIDADE DE ESTÁGIO

2.1.1 Conceito

O CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola), uma empresa filantrópica que tem como objetivo fazer a integração do estagiário com o mercado de trabalho, define o estágio como:

(...) um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido em ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educando. Seu objetivo é complementar a formação do estudante, com a oportunidade de aplicação prática de conhecimentos adquiridos em sala de aula.

Ou seja, o estágio tem como sua obrigação apenas o aprendizado, visando o enriquecimento pessoal do estagiário, e deve servir como complemento dos conhecimentos adquiridos no ambiente acadêmico.

2.1.2 Características

Não são todas as pessoas que podem ser contratadas como estagiários. O CIEE define que, para o estudante poder se enquadrar como estagiário, ele precisa:

- Ter no mínimo 16 anos;
- possuir RG e CPF; e
- estar matriculado e frequentando o ensino fundamental (últimos anos), ensino médio, educação profissional ou educação superior.

As principais características no contrato de estagiário estão concentradas em:

- Ter duração de, no máximo, 2 anos (exceto quando o estudante é portador de deficiência);
- não possuir vínculo empregatício;
- apresentar carga horária máxima de 6 horas diárias (salvo algumas exceções previstas no plano pedagógico do curso estudado);
- ser compulsório ao concedente dar bolsa auxílio ao estudante, embora não haja valores estipulados para essa ação, e vale transporte apenas para o caso de estágio não obrigatório.

2.1.3 Legislação

A legislação que rege o estágio e autoriza a sua prática legal é a Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. Nela, o estágio foi colocado como uma característica particular e um outro modo de trabalho. Então, qualquer forma de trabalho que não esteja de acordo com essa lei não pode ser caracterizada como estágio, mesmo que no contrato do estudante ele tenha sido posto como o estagiário daquela empresa.

No capítulo III da lei do estágio há a caracterização dos deveres do concedente:

Art. 9. As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

No capítulo IV da lei do estágio há a caracterização dos deveres do estagiário:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até

40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

No capítulo V também salientam os regimentos para a fiscalização e não cumprimento da lei do estágio:

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

Em suma, se houver algum desacordo para ambas as partes, o estagiário é caracterizado como um trabalhador normal e está sob os regimentos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. É importante tocar nesse ponto, pois muitos estagiários não sabem desse termo e acabam sofrendo alguma irregularidade na sua contratação, e, desse modo, não se manifesta contra o contratante por fatores diversos.

2.2 A VIOLÊNCIA NO TRABALHO

2.2.1 Como se caracteriza

A violência no trabalho ainda se constitui de uma forma complexa pois não é difundida e por muitos não é assumida como algum tipo de violência, podendo se maquiar através das brincadeiras informais no ambiente de trabalho. Ela pode ser apresentada de diversas formas, especificadas melhor a seguir. Para Di-Martino, Hoel e Cooper (2003), a violência no trabalho pode:

(...) se manifestar de muitas maneiras, agrupando de agressões físicas a insultos verbais, bullying, mobbing e assédio sexual, discriminações nos campos religioso, racial, de deficiências, sexual ou em qualquer outro caso, e podendo ser infligida por pessoas tanto externas quanto internas ao ambiente de trabalho. (DI MARTINO; HOEL; COOPER, 2003, p. 4)

Com as características observadas, saímos do senso comum de imaginar que a violência existente é somente a física, quando de fato observamos que vai muito além dela. A violência pode também ser verbal ou em atos de comportamento, características que serão mais aprofundadas nos próximos tópicos. Muitos profissionais praticam a violência e nem percebem o quanto ela pode ser abrasiva no psicológico de quem sofre desse mal. Além disso, é uma ideia que não possui uma legislação específica e necessita de uma atenção especial para esses casos.

2.2.2 Legislação

No Brasil, segundo o site www.assediomoral.org.br, em âmbito federal, há duas leis aprovadas que possuem a finalidade de combater a violência no trabalho, se tratando de assédio moral. A primeira é a Lei Nº 11.948, de 16 de junho de 2009, especificamente no artigo 4, onde é citado:

Art. 4º - Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

Essa lei, por sua vez, não possui característica específica de combate a violência, porém é uma forma encontrada pelo governo de tentar coibir que grandes empresas pratiquem a ação e se sintam mais coagidas em cometer certas atitudes pois poderão perder recursos de financiamento. Todavia, esse artigo atinge apenas empresas de grande porte, ou seja, somente uma parte do problema.

A segunda lei é referente a criação de uma data nacional de combate ao assédio moral. O Projeto de Lei nº 4.326/2004, que fora aprovado pela câmara em 4

de maio de 2005, decreta a criação do “Dia do Combate ao Assédio Moral”, a ser celebrado no dia 2 de maio. No artigo 2 do projeto é citado: “Art. 2º - Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública realizarão atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.”

Entretanto, ainda não possuímos leis específicas para esse caso, o que nos leva a crer que ele é tratado pela legislação brasileira como um fator normal de violência e não como um caso que poderia ser combatido se fosse abordado de forma não convencional.

2.2.3 Formas de violência

A violência aparece nas relações de trabalho quando há uma disparidade nos níveis hierárquicos; e ela raramente se apresenta de baixo para cima, pois o temor é um fator inibidor da prática. Observamos, nesse conceito, que o estagiário é o trabalhador que se apresenta em um dos níveis mais baixos da hierarquia, principalmente por não possuir vínculo empregatício com a empresa na qual ele está inserido; sendo assim, pode ser colocado como o elo mais receptivo a tais violências.

Segundo Faria e Meneghetti (2002, p. 7) “A violência ocorre quando o poder está concentrado, em uma relação totalmente assimétrica na qual prevalecem os interesses particulares, ainda que utilizando o discurso coletivo para corroborar as ações”. Conforme citado acima, as formas de violência possuem interesses particulares e os motivos pelos quais elas são praticadas são pessoais, podendo muitas vezes ser levadas para além do ambiente de trabalho, podendo atingir até o ambiente virtual, originando o *cyberbullying*, por exemplo.

Há diversos tipos de violência que podem classificar as agressões no trabalho. Nesse estudo, discorreremos sobre as seis formas citadas por Faria e Meneghetti (2002): Física, Psíquica, Social, Estrutural, Simbólica e Imaginária.

Enquadra-se na Violência Física toda a violência que resulta em algum desgaste do corpo do trabalhador, podendo acarretar em futuras doenças, tais como: LER (Lesão por Esforços Repetitivos), DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), problemas na visão, dores crônicas, entre outras. É visivelmente identificável, e suas maiores causas se relacionam às grandes jornadas de trabalho, muitas vezes exaustivas, relacionadas à pressão e estresse. Ademais, o contato com produtos químicos pode vir a causar alguma intoxicação aos

trabalhadores. Em suma, é todo o tipo de ação que possa danificar a saúde do trabalhador e lhe causar desgaste ou algum problema crônico.

A Violência Psíquica é toda aquela que causa algum transtorno psicológico ao trabalhador, podendo se enquadrar desde o fato do anseio dele por receber algum reconhecimento por seu trabalho até o medo deste sofrer demissão. Muitas empresas se utilizam dessa forma para conseguir esgotar o seu trabalhador ao máximo para que realize as tarefas que lhe foram designadas, utilizando-se de frases como “tem muita gente lá fora que gostaria de estar em seu lugar” ou “facilmente encontraríamos alguém para fazer o que você faz por muito menos”. Dessa forma, gerem o trabalhador pelo medo e, assim, conseguem fazer com que ele se dedique inteiramente para a empresa.

Quando a violência psicológica ocorre no ambiente de trabalho torna-se um dos fatores psicossociais que constituem um risco, visível ou invisível, à saúde, provocando mal-estar. A violência no trabalho pode estar contida de forma insidiosa na cultura organizacional, sendo que o indivíduo afetado pode desenvolver inúmeras doenças, inclusive transtornos mentais, havendo alto risco de suicídio para as vítimas. (HELOANI; BARRETO, 2010).

Esse tipo de violência pode causar depressão, estresse, transtornos e, em último caso, quando se apresenta em um desgaste avançado, pode ser motivador de suicídio. A empresa que se utiliza de recompensas, prêmios e outros tipos de benefícios visando a entrega máxima do colaborador a ela também pode ser classificada como uma agente de Violência Psíquica, pois se utiliza desses tributos para poder possuir o controle do trabalhador em prol dela.

Tratando de Violência Social, podemos admitir o enfrentamento do colaborador com o círculo social em que foi inserido. Quando admitido, ele adentra, obrigatoriamente, em um grupo no qual necessita da cooperação de outros, pois dificilmente um trabalho é feito sem que seja em conjunto. Logo, ele se submete às mazelas do consumismo, podendo se deixar levar por valores que não são de sua índole, tendo que se adaptar para se enquadrar nos padrões estabelecidos pela companhia, ou seja, acaba se sentindo pressionado a mudar sua visão sobre valores, política ou qualquer outro fundamento de sua personalidade, apenas para ser aceito pela parcela de gente com quem ele precisa se cercar. Quando há resistência por parte do trabalhador, pode resultar numa exclusão por parte do grupo, correndo o risco de prejudicar seu desempenho profissional.

Sobre a violência estrutural, Boulding (1981, p. 266) diz:

Conceito de Violência Estrutural que oferece um marco à violência do comportamento, se aplica tanto às estruturas organizadas e institucionalizadas da família como aos sistemas econômicos, culturais e políticos que conduzem à opressão de determinadas pessoas a quem se negam vantagens da sociedade, tornando-as mais vulneráveis ao sofrimento e à morte. Essas estruturas determinam igualmente as práticas de socialização que levam os indivíduos a aceitar ou a infligir sofrimentos, de acordo com o papel que desempenham.

Trazendo para a realidade empresarial, trata-se dos indivíduos que se restringem às suas técnicas e que ficam presos a desempenhar suas funções, impedindo, desta forma, o crescimento profissional que deveriam ter para desempenhar outras funções. Podemos também acrescentar que esse conceito trata de uma obediência sem que haja questionamentos e reflexões sobre as hierarquias expostas na organização: o trabalhador se encontra numa posição em que ele simplesmente cumpre ordens e não as questiona, vivendo, assim, numa realidade operacional imposta a sua carreira, de modo que não haja desenvolvimento do intelecto, ou seja, não é possível utilizar o diferencial que o ser humano possui referente a qualquer outra máquina.

Para Faria e Meneghetti (2002, p. 9), a Violência Simbólica e Imaginária é

A violência pela manipulação do simbólico em favorecimentos particulares nas relações entre os trabalhadores. São os benefícios e garantias formuladas nas expectativas internas dos indivíduos. No ambiente de trabalho são expressas pelos favorecimentos individuais para ganhar o “apoio” dos funcionários.

Muitos se beneficiam de suas posições para tirar proveito, e, usufruindo do fato de haver pouco questionamento, usam seus atributos para fazer com que os colaboradores resolvam anseios pessoais. Esse é um comportamento que pode ser observado em cargos de chefia, ou qualquer outro cargo com qualquer hierarquia, podendo se tratar, muitas vezes, até como um atributo da posição onde passa despercebido por já ter se tornado uma cultura organizacional.

Esse recurso é visto muitas vezes como um aspecto motivador, pois, para o funcionário, desempenhar tal função vai lhe render alguma observação positiva que poderá resultar numa oportunidade para dar um passo adiante; no caso do estagiário, uma efetivação. Porém, é uma atitude que nem sempre resulta no que é prometido e acaba servindo como moeda de troca para os anseios pessoais de quem está numa determinada posição.

Essas formas de violência são as que predominam em uma organização. Muitas delas não são percebidas pelo trabalhador, pois este as vê como atitudes normais, já que se tornaram rotineiras. Elas não se excluem, e muitas vezes se apresentam em conjunto, causando um acúmulo. Apresentam-se em diversas categorias, podendo ser aliadas da hierarquização. Dessa forma, acabam sendo atributos utilizados pelos superiores de forma a coagir o funcionário para o seu lado, de modo que este possa se entregar e aceitar tudo o que lhe é imposto, sem chances para questionamentos.

2.2.4 Os estudos sobre a violência nas organizações modernas

A palavra trabalho origina-se do latim *tripalium*. Tripálio era uma técnica de tortura em que se fincavam três paus no chão, usada para prender escravos ou qualquer outra pessoa que seria merecedora de tal ato. O instrumento era como uma cruz, podendo ser ateado fogo embaixo para a execução do torturado. Os torturados no *tripallium*, naquela época, eram os escravos e pobres que não podiam pagar seus impostos, ou seja, aqueles que não possuíam terras ou posses.

Por meio da etimologia da palavra, podemos observar que o trabalho era comparado a algo abominável. Quando tratamos a origem do conceito, notamos que o trabalho sempre foi atrelado aos níveis mais baixos da sociedade. Nos tempos modernos isso não é diferente, porém é mascarado: a grande massa ainda produz e a nobreza colhe o fruto. O que mudou foi o conceito, pois atualmente não há como imaginar sobreviver sem trabalhar.

O trabalho, como conhecido atualmente, se deu após a revolução industrial. Frases como “O trabalho dignifica o homem” são usadas para justificar o conceito que outrora era desprezado pelos cidadãos livres da Grécia. Muita coisa mudou dos antigos tempos até a modernidade, e hoje é praticamente impossível sobreviver ao regime capitalista sem um trabalho que sustente.

Como exposto anteriormente, o trabalho sempre esteve relacionado com a violência, o que mudou nos últimos tempos é a caracterização desta: antigamente possuía uma forma mais explícita, como açoitar um escravo assim como fazem com cavalos; hoje, ela predomina de forma mais sutil, porém não menos devastadora. A violência impregnada nos locais de trabalho devasta a vida do trabalhador atualmente. Segundo a UnB, em 2008, cerca de 1,3 milhão de brasileiros receberam auxílio-

doença devido ao estresse (nesse caso, englobam-se depressão, alcoolismo, hipertensão, dor de cabeça, entre outros). É uma parcela significativa de trabalhadores que estão sofrendo alguma espécie de violência que acabaram desencadeando essas doenças. Todo esse afastamento possui um custo, tanto para o governo quanto para as próprias empresas. Muitas vezes, esses distúrbios mentais não são tratados com seriedade, podendo até ser taxados como “frescura” por parte do trabalhador, acabando, assim, sendo fator desmotivador para ele, principalmente na sua volta da recuperação.

Fatos como esses recebem notoriedade, porém ainda não há debates suficientes na representatividade da violência no ambiente de trabalho, principalmente se tratando dos dias atuais – faltam políticas e incentivos, melhores punições para que haja efeitos, para que, por fim, essa prática seja combatida.

Existem alguns trabalhos realizados com propostas parecidas e sugerem diversas análises sobre esse tema, e, de certa forma, contribuem para que o objeto de estudo seja debatido e seja posto em pauta em referentes assuntos.

Em 2014, foi publicado um artigo na revista RBSO (Revista Brasileira de Saúde Ocupacional), intitulado “A violência psicológica no trabalho discutida a partir de vivências de adolescentes trabalhadores”, escrito por Samantha Lemos Turte-Cavadinha². No texto, é apresentada uma análise hermenêutico-dialética da situação com roteiro semiestruturado para as entrevistas: “Cada categoria abarcava questões abertas para que se pudessem sondar as vivências dos jovens no ambiente de trabalho” (TURTE-CAVADINHA, 2014 p. 212).

O trabalho teve o intuito de apenas mostrar a violência psicológica de jovens entre 15 a 20 anos, baixa renda e participantes de uma ONG que tinha como finalidade dar cursos aos jovens para incluí-los no mercado de trabalho. Depois de realizadas as entrevistas e os temas propostos, concluiu-se que :

As situações vivenciadas pelos jovens indicam que a saúde mental dos envolvidos pode estar em risco e que eles pouco conseguem fazer para enfrentar tais situações” e também que “A condição socioeconômica dos participantes bem como a fase de aprendizado e, portanto, de inexperiência profissional na qual se encontravam podem também ter sido propiciadores das situações abusivas relatadas”(TURTE-CAVADINHA, 2014 p.220)

Apesar de não ser a proposta do artigo, também podemos identificar que havia violência social relatada pelos trabalhadores e que esta acabava acarretando em

² O referente artigo é representante da sua dissertação de mestrado.

violência psicológica nos entrevistados. Vimos, também, que os jovens e ingressantes ao mercado de trabalho são vítimas desses mesmos problemas, considerando-se que os estagiários, em sua maioria, são inexperientes e muito novos, então podemos trazer essa realidade para a que esse trabalho irá discorrer.

Outro estudo que tem como finalidade discutir o aspecto da violência e trazer para uma análise mais presente se intitula “Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual” (OLIVEIRA & NUNES, 2008, p. 22-34). Nele, as formas de trabalho são sintetizadas e é feito um paralelo com outros assuntos relacionados ao tema. Dizem sobre a violência no trabalho: “Sua abordagem teórico-metodológica envolve saberes e práticas de várias áreas, demandando estudos multifocais, transdisciplinares e intersetoriais.” (OLIVEIRA; NUNES, 2008, p23)

Os estudantes dessa área pedem sempre que cada vez mais aprofundemos as questões, principalmente tendo olhares críticos e de outros modos para que cada vez mais possamos entender como é difundido esse fenômeno. Uma análise desse contexto torna-se rasa quando não praticamos os diversos estudos necessários, pois examinando apenas de uma ótica não podemos concluir de forma satisfatória a ideia proposta.

No decorrer do estudo, Oliveira e Nunes (2008) nos mostram outra explicação sobre a violência simbólica, que definem como “*quando os trabalhadores são tratados como ‘cidadãos de segunda categoria’, seja pela cor da pele, pela baixa escolaridade, pela ausência de qualificação profissional, por serem trabalhadores informais, ou por um estigma associado à determinada categoria profissional.*” (OLIVEIRA; NUNES, 2008, p. 31). Essa ótica trará grande contribuição para o enquadramento do presente estudo, em que esse aspecto foi um dos motivadores para a criação e pesquisa desse material.

Estudos nesse âmbito trazem motivos para que possamos assegurar uma melhora na qualidade de vida do trabalhador e zelar por sua integridade, tanto física quanto mental. “*O conceito de violência relacionada ao trabalho poderá ajudar a desvelar situações de violência, ocorrentes no âmbito do trabalho, que estejam para além da percepção dos próprios atores sociais envolvidos.*” (OLIVEIRA; NUNES, 2008, p. 31), propondo, assim, uma nova maneira para se discorrer sobre o tema e abordá-lo de uma maneira mais completa e difundir a respeito da ideia.

Outro estudo sobre a violência que está sendo usado no presente trabalho e fora citado algumas vezes nele é denominado “*A Instituição da Violência nas Relações de Trabalho*” (FARIA; MENEGHETTI, 2002). As definições apontadas por estes dois autores estão sendo usadas como referência no nosso atual estudo, sendo assim, será a partir deles que serão feitos os devidos enquadramentos e classificação dos resultados da pesquisa aplicada, categorizando as violências relatadas pelos entrevistados.

No estudo é citado que: As relações de trabalho no interior do modo capitalista de produção impõem certas limitações, mas não condicionam todas as ações e nem as determinam. (FARIA; MENEGHETTI, 2002, p.14).

O presente desenvolvimento pretende relacionar os aspectos da violência corporativa moderna e, desse modo, trazer uma conclusão significativa para o estudo. A atual política capitalista traz uma herança de descaracterização do indivíduo, fazendo que ele se torne uma parte do conjunto e se empenhe para as suas funções, de modo a acrescentar para o funcionamento da máquina. Devemos nos atentar às peculiaridades desse sistema e como ele se utiliza das perversidades a fim de que possa ludibriar os colaboradores.

Apesar de apresentar uma abordagem mais branda, sabendo que as políticas são praticadas desde a existência do trabalho, não é de interesse fazer um apanhado histórico e, sim, focalizar a abordagem para o atual momento em que vivemos, de forma que possamos entender as características utilizadas como meio de estímulos sem que a real integridade da saúde do trabalhador seja levada em conta.

3 METODOLOGIA

3.1 PESQUISA

A forma de pesquisa escolhida foi a qualitativa. Essa modalidade nos permite uma melhor percepção das situações para poder enquadrá-las nas categorias de violência – para um caso como esse, mostra-se mais eficaz que a pesquisa quantitativa. Foram desenvolvidas entrevistas com roteiros pré-definidos, com foco em 6 (seis) estagiários; dessa forma, podemos compreender sobre como esse comportamento se desenvolve com os estagiários do curso de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

3.1.1 PESQUISA QUALITATIVA

A pesquisa qualitativa tem um caráter mais abrangente para a conclusão final de um resultado. Günther (2006, p. 202), utilizando-se das bases teóricas de Flick, von Kardorff e Steinke (2000) e Mayring (2002), conclui cinco grupos de atributo da pesquisa, sendo eles:

- a) **Características gerais:** compreensão como princípio do conhecimento; construção da realidade, descoberta, construção de teorias e estudos baseados em textos.
- b) **Coleta de dados:** elemento essencial na pesquisa qualitativa; “princípio da abertura.”, fundamental para o embasamento e comprovação da veracidade dos resultados.
- c) **Objeto de estudo:** centrado num problema, todas as perspectivas devem ser levadas em conta e não somente a do pesquisador; definir o grupo focal.
- d) **Interpretação dos resultados:** acontecimentos e conhecimentos cotidianos; dinâmica entre o pesquisador e o objeto de estudo e interpretação relacionada a vivência.
- e) **Generalização:** generalização argumentativa; processo indutivo e explicitar as regras para permitir uma eventual generalização.

Devemos nos atentar a essas regras básicas para manter o padrão na pesquisa qualitativa e, por fim, nos manter neutros e não induzir o entrevistado a falar algo de

maneira equivocada, pois, dessa maneira, podemos comprometer nosso material e todos os esforços necessários para que o estudo se concretizasse.

3.2 ESTUDO DE CASO

O estudo de caso tem como finalidade abordar questões relevantes e focadas em um determinado assunto predominante que permite a realização da pesquisa. Focando em um determinado grupo, podemos ter uma percepção mais apurada da situação em que está estabelecida.

3.2.1 As empresas analisadas

As empresas analisadas foram divididas em dois grupos, industriais e bancárias. Porém, apesar de serem empresas de ramos diferentes, atentamos em padronizar a pesquisa e manter as mesmas relações de tamanho e reconhecimento; logo, todas as empresas possuem características próximas, o que pode facilitar o entendimento do problema.

As empresas são multinacionais e de grande porte. Cada uma tem mais de 500 funcionários e, com isso, muitos estagiários fazem parte da força tarefa das empresas.

3.2.2 Indústria I

Multinacional fabricante de aparelhos eletrodomésticos e profissionais, com sede em Estocolmo, Suécia. Classificada como segunda maior fabricante de eletrodomésticos e aparelhos para uso profissional do mundo em unidades vendidas. Vende mais de 60 milhões de produtos a clientes em mais de 150 países, a cada ano concentrando-se em inovações embasadas nos desejos do consumidor.

No Brasil, a empresa está presente desde 1926 e conta com quatro fábricas, sendo duas em Curitiba, uma em São Carlos e outra em Manaus. Em Curitiba, onde o estagiário atua, a empresa conta com cerca de 3600 funcionários. Sendo assim, representante de grande parte da receita da empresa.

3.2.3 Indústria II

Entre as 10 maiores empresas do mundo em seu setor, obteve receita de R\$12.9 bilhões em 2014. Possui unidades localizadas próximas aos mais importantes mercados consumidores em crescimento e está presente em 13 países, além do

Brasil: Argentina, Bolívia, Canadá, Chile, China, Espanha, Estados Unidos, Índia, Marrocos, Peru, Tunísia, Turquia e Uruguai.

Conta com mais de 16 mil funcionários no mundo todo, e, ao total, correspondem a 34 fábricas. Em Curitiba, encontra-se a sua maior fábrica – que também é considerada a maior do seu segmento na América Latina.

3.2.4 Indústria III

Um dos maiores fabricantes de equipamentos agrícolas. Produz uma ampla e completa linha de tratores de pequena, média e grande potência, além de colheitadeiras de grãos, pulverizadores e equipamentos para feno e forragem.

Está presente em todos os continentes, com uma rede de mais de 5 mil concessionários. Em Curitiba, conta com cerca de 2,2 mil funcionários, sendo que a maior parte desse quadro ocupam o cargo de metalúrgicos.

3.2.5 Banco I

Possui uma rede internacional que inclui 9.500 escritórios em 85 países e territórios. Atualmente, participou de uma fusão com outro grande banco e passará a ter uma maior atuação, pois após esse fato está sendo considerado como um dos três maiores bancos de atuação no Brasil.

No Brasil, o banco possuía 20 mil funcionários e estima-se que terá mais de 110 mil após a fusão. Contava com cerca de 800 agências e passará a administrar cerca de 5500 agências.

3.2.6 Características gerais

- a) Multinacionais
- b) Grande porte
- c) Líderes de mercado
- d) Nome tradicional
- e) Hierarquizada

3.3 TÉCNICAS DE COLETA

As técnicas de coleta se fundamentam onde iremos trazer todas as informações da nossa pesquisa. Nela, poderemos basear os conteúdos analisados com todas as informações que já possuímos até aqui, podendo concluir o que está enquadrado no proposto e o que caracteriza tais ações.

3.3.1 Entrevista

No primeiro momento, as pessoas convidadas para a entrevista passaram por um processo informal, em que foram procuradas algumas ações que pudessem evidenciar que elas já haviam sofrido alguma espécie de violência e estivessem aptas a compartilhar desses resultados. Após as conversas, foi entregue um questionário semiestruturado para que respondessem a pesquisa.

O método utilizado para a realização foi de caráter semiestruturado, para que pudéssemos dar maior liberdade aos entrevistados para falarem sobre as suas perspectivas do que lhes foi apresentado. Para Triviños (1987, p. 146):

(...) a entrevista semiestruturada tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa. Os questionamentos dariam frutos a novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos informantes. O foco principal seria colocado pelo investigador-entrevistador.

O autor também afirma que a entrevista semiestruturada

(...) favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade (...) além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações. (TRIVIÑOS, 1987, p. 152).

A pesquisa semiestruturada não prende os entrevistados a afirmativas pré-definidas; desse modo, podemos dizer que teremos uma maior honestidade nas respostas, resultando, assim, numa afirmação mais clara das situações vivenciadas pelos estagiários entrevistados. Privaremos os nomes deles para que não haja nenhuma omissão de informação de qualquer maneira, além de podermos garantir a integridade dos participantes em relação a qualquer represália por parte da empresa.

Após aplicado o questionário, foram feitas algumas gravações de conversas com os participantes e ligações telefônicas, com a finalidade de aprofundamento em

questões em que não houveram uma resposta satisfatória, visando entender mais as violências e poder categorizá-las de maneira mais assertiva.

3.3.1.1 Características dos entrevistados

- a) Estagiários que entraram na empresa entre 2014 e 2015;
- b) Trabalham na área comercial da empresa;
- c) Possuem 25 anos ou menos;
- d) Estudantes de graduação;
- e) Cursando Administração na UTFPR;

Foram entrevistados 6 (seis) estagiários, para que possamos ter uma ideia relevante de como é empregada a violência em diversos lugares. Utilizamos essa pequena quantidade de participantes para tornar a pesquisa mais focal e não generalista, a fim de entender como se desenvolve o processo de violência nas empresas citadas.

3.3.2 Análise de dados

Depois de realizados todos os processos anteriormente citados, concluímos a pesquisa utilizando-nos da análise de todos os dados coletados. Após uma análise apurada sobre tudo o que fora conseguido, pudemos concluir a persistência e os problemas apresentados.

A análise foi dividida em duas etapas. Na primeira parte, relacionamos o que havia de mais relevante nas entrevistas e na observação participante, então subtraímos o que pode ser de valia para o enquadramento nas categorias de violência citadas no estudo. A segunda etapa foi consistida na análise dos documentos para que pudéssemos fazer os cruzamentos com o que fora falado na entrevista. Somente após essas análises pudemos concluir o estudo e expor os resultados encontrados com toda a pesquisa.

3.3.3 Realização das entrevistas

Ao todo, foram realizadas 6 (seis) entrevistas com estagiários que cursam Administração na UTFPR, sendo 3 (três) do ramo industrial e 3 (três) do ramo bancário, assim como especificado anteriormente. Desse modo, nos concentramos

nas práticas exercidas pelos estagiários e tentamos encontrar, por meio das entrevistas, eventuais causas de violência citadas.

As entrevistas partiram do modo como proposto anteriormente. Primeiramente, houve uma conversa antecedendo a entrevista, de modo a identificar se o estagiário poderia se caracterizar no estudo. Logo após, entregamos um questionário³ que, em 15 (quinze) perguntas, poderíamos identificar as violências previamente estudadas. Além disso, através de conversas informais, pudemos identificar mais fatores que iriam além do questionário proposto. Realizada a pré-seleção, e após a coleta dos dados do questionário, aprofundamos a pesquisa por meio de ligações telefônicas, que foram gravadas para a melhor realização do trabalho, ou através de conversas gravadas pessoalmente, buscando a forma mais adequada de aprofundar sobre o tema proposto. Essa modalidade fora utilizada porque apenas com o questionário se tem respostas mais mecânicas, não atentando para a profundidade desejada; dessa maneira, talvez não encontraríamos o resultado esperado.

Os resultados das pesquisas foram dispostos em tópicos sobre as práticas de violência que foram servidas de base para a pesquisa de acordo com Faria e Meneghetti (2002). Através das respostas dadas nas entrevistas, separamos os relatos abordados, apontando conclusões sobre os temas, e identificando as violências ocorridas e o modo como as organizações conduzem essas práticas.

Os tópicos foram divididos nas formas de violências abordadas no estudo, sendo elas: Física, Psíquica, Social, Estrutural, Simbólica e Imaginária. Levantamos os relatos mencionados nas entrevistas e identificamos o processo e como ele é implementado pelas empresas e empregado aos estagiários.

³ O questionário encontra-se no Anexo 1.

4 ANÁLISE SOBRE VIOLÊNCIA FÍSICA

A violência física se trata da forma de violência mais perceptível que há aos funcionários, e muitas vezes está atrelada a violência psicológica, pois uma acaba desencadeando a outra. A partir dela, podem ser provocadas certas doenças que têm a possibilidade de vir a se tornar crônicas, como LER (Lesão por Esforço Repetitivo), DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), enxaquecas, dores nos olhos, exaustão, entre outras.

4.1 EXAUSTÃO E DORES

As grandes empresas geralmente procuram o estagiário que está no final do curso, ou seja, a partir do terceiro ano da faculdade. Essa prática é normal, pois mesmo sendo estagiários, a empresa deseja alguém com certa experiência para incorporar ao seu quadro de funcionários. Desse modo, é comum ao estagiário que está no final do curso também possuir compromissos com a sua graduação, como matérias mais complexas e o TCC (Trabalho de Conclusão de Curso); o acúmulo desses compromissos acaba afetando o corpo do estudante, podendo fazê-lo chegar à exaustão, assim como relatado pelo estagiário A:

Quando você está meio estressado, do tipo, fazendo TCC, fazendo trabalho, e você não está com cabeça para trabalhar, mas ao mesmo tempo você não quer deixar de trabalhar, e acaba ficando meio exausto... Exausto é a palavra. Sabe aquele cansaço mental? (...) então, você pensa, “ quero ficar na empresa”, “quero ser contratado”, mas porra, to cansado, e é meio como uma dor na cabeça, não uma dor na cabeça, mas tipo como um desespero

No relato acima, observamos a violência física explícita na fala do indivíduo entrevistado. Ele enfatiza que por muitas vezes se sente exausto, porém não quer deixar de trabalhar – isso poderia ser caracterizado também como violência psíquica, porém a abordaremos no próximo tópico. A vida fora da empresa, muitas vezes, pode não ser enxergada e entendida pelos superiores, que podem acabar tratando aquilo como uma desculpa ou talvez como um “corpo mole”, mas a recorrência desses fatores é que levam as doenças mencionadas anteriormente.

A estagiária B também relata de forma parecida o caso sobre a exaustão ocorrida no estágio:

Exaustão total né... tipo, eu não tinha vontade de fazer academia, uma coisa que eu faço todo dia, e como misturou com a época do TCC, eu achei melhor procurar uma ajuda médica e ele me deu um remédio para ansiedade

Os diversos fatores vividos pela estagiária B fizeram com que ela desenvolvesse certos problemas de saúde decorrentes do seu estágio. A empresa, por sua vez, acaba cobrando muito do estudante, mesmo sabendo que ele está em época crucial para a conclusão da graduação, e que pode ser muito comum aparecer doenças relacionadas à exaustão no estagiário. Também nota-se, através do relato, o desânimo por parte da estagiária, que não sente mais vontade de fazer academia – algo que pertencia a sua rotina –, justamente por causa da sua exaustão.

Todos os entrevistados relataram que já chegaram à exaustão no estágio, porém alguns também comentaram sobre outros tipos de dores que são relacionadas ao trabalho. Observamos, abaixo, o relato do estagiário C:

Já tive dores no pescoço, braço, punho, ombro, etc. De uma maneira geral a partir do momento que sentimos algum incômodo o trabalho não é o mesmo, então meu rendimento foi extremamente afetado.

O trabalho, por ser em escritório, não apresenta muita dinamicidade. Sendo assim, é de sua própria natureza ser monótono o que pode desencadear problemas de saúde futuros, e acaba ficando a critério do funcionário buscar alternativas para combater esses males que a empresa acabou lhe submetendo. Como é o caso da estagiária B, que sofria represália por simplesmente fazer academia, ouvindo brincadeiras por parte dos homens, sendo que estava buscando algo para combater algum problema futuro que poderia ser desencadeado pelo trabalho repetitivo.

Quando perguntadas se alguma vez já sofreram dores no corpo, cansaço e exaustão, as estagiárias D e E, que trabalham no mesmo banco, tiveram respostas parecidas, porém com posicionamentos diferentes.

A estagiária D respondeu que:

Devido ao fato de estudar de manhã o estágio a tarde se torna muito cansativo, causando sono, e por ficar a tarde toda sentada na frente do computador às vezes tenho dores no corpo e de cabeça.

A estagiária E respondeu que:

(...) Arrisco a dizer que hoje em dia durmo melhor a noite, pois chego muito cansada. Já tive enxaquecas durante o estágio, mas nunca por causa dele exclusivamente.

A forma como se comportam as duas estagiárias tem uma maneira peculiar de ser analisada. A primeira entende que o problema é causado pelo trabalho e como isso afeta na saúde, causando dores e aumentando o cansaço. Porém, a segunda estagiária tira proveito dessa prática como algo vantajoso, ou seja, reverte a violência

física aplicada para o seu benefício – é uma forma interessante de se proteger da violência praticada; contudo, não há como negar que ela existe, e é muito bem aplicada.

4.2 DOENÇAS NÃO RELACIONADAS AO TRABALHO

Por muitas vezes, o trabalhador vai se deparar com a situação de ter que ir ao trabalho mesmo não estando disposto para fazê-lo. Esse tópico aborda sobre quando o estagiário está com algum problema de saúde que não se originou por causa do seu trabalho, e sobre como a empresa reagiu a tal situação, tendo em vista que é algo absolutamente normal e que todo mundo está sujeito a passar por isso. A violência física nesse tópico tratada deriva-se da própria doença do indivíduo e de como ela pode ser continuada por causa do trabalho, e como este afeta e se porta em relação às doenças.

Sobre esse fato, o estagiário C relata que:

Uma vez com atestado fui trabalhar porque precisava enviar alguns relatórios. Nesse caso em específico, ao chegar na empresa avisei minha chefe o que havia ocorrido e que estava ali para enviar as tarefas indispensáveis da minha rotina e depois iria embora, ela simplesmente disse que assim que eu terminasse estaria liberado.

O estagiário, mesmo estando no seu direito, tendo um atestado em mãos informando que ele não está apto a exercer o serviço, é obrigado a ir à empresa, pois é responsável por relatórios que são indispensáveis para algumas pessoas relacionadas aos seu trabalho, inclusive de cargos maiores. Essa é uma situação típica de colocar a empresa à frente de suas vontades e saúde – agindo desse modo, inclusive, pode piorar o quadro, tornando-se um problema maior para a empresa futuramente.

A estagiária B também relata o fato de ter que ir trabalhar mesmo com algum problema de saúde e atestado:

Havia removido o siso e o local infeccionou, gerando muito dor. Como já tinha pedido a sexta-feira de folga (com atestado) para a remoção e houve descontentamento por parte da supervisora, resolvi não levar atestado novamente e ir trabalhar com dor.

Nesse caso, a estagiária teve problemas de pós-operatório com o seu dente do siso, sendo esse um fator que é muito recorrente. Porém, mesmo levando o atestado

na primeira vez, houve descontentamento por parte da sua supervisora, ainda que a estagiária estivesse fazendo tudo conforme a lei que abrange todos os trabalhadores.

A mesma estagiária ainda relatou outra situação em que estava com um desvio na coluna e precisou tratar com uma fisioterapeuta, e, em decorrência do tratamento, necessitou ficar afastada das atividades. Contudo, mesmo levando o atestado, ela informou que foi exposta pela sua supervisora, afirmando que ela havia falsificado o atestado, mostrando para todos na área o documento; ou seja, além de sofrer a represália, ainda houve o constrangimento de ser exposta para todos com quem trabalhava sobre o tratamento.

Esse assunto é delicado, pois envolve a saúde dos estagiários. Sofrer represálias sobre essas atitudes pode coagir outras situações em que ele necessite se afastar, mas ficará com medo, pois não quer ser taxado como alguém que falta no trabalho por preguiça e afins, mas essa situação será mais bem discutida no tópico de violência psíquica.

Apesar dos relatos mencionados anteriormente, há políticas nas próprias empresas para que o funcionário não vá trabalhar doente, pois em alguns casos pode se tratar de alguma doença contagiosa, e isso implicaria na infecção de outros funcionários – o que acabaria, muitas vezes, acarretando num prejuízo para a empresa, pois esta perderia seus funcionários, acabando por ocasionar atrasos em seus compromissos.

Quando perguntado ao estagiário F se ele já havia precisado, por algum motivo, ter que ir trabalhar mesmo doente, este respondeu:

Tenho sorte que na minha área, por ser uma área pequena, temos uma liberdade grande. Dessa forma, já é até uma “regra” dentro da área de quando estiver doente não ir trabalhar. Dessa forma, nunca fui trabalhar doente. Mesmo quando eu vou, e meu chefe vê que estou espirrando ou algo do tipo eles mandam ir para casa.

A empresa age de maneira correta nesse caso, pois o trabalho não interfere na saúde do funcionário, deixando-o livre para não ir trabalhar nessas situações, sendo, assim, bom para a saúde do funcionário e bom para a saúde de todos à sua volta, que correm menos riscos de contrair doenças.

A estagiária D disse que, certa vez, não foi trabalhar doente por algo muito sério; entretanto, informou que no local onde trabalha há um ambulatório, caso

necessite de alguma ajuda. A estagiária E disse que nunca ocorreu esse fato, e sua chefe sempre lhe diz para “cuidar de si antes de tudo”.

Por meio desses relatos, podem-se observar alguns descasos no ambiente corporativo, quando se trata em relação a doenças. Como muitos funcionários trabalham com prazos, é muito comum eles repensarem antes de faltar por algum motivo, pois isso pode acabar comprometendo a eles mesmos. Também há o aspecto do descaso com o atestado médico, esse que deveria servir para proteger o funcionário, pois ele só é dado caso haja uma real necessidade.

As doenças, de modo geral, podem afetar no desempenho final do funcionário, e por muitas vezes isso pode acabar levando ao seu afastamento. Quando uma pessoa sai de uma empresa, ela carrega toda a bagagem consigo, ou seja, também leva os possíveis problemas que possa ter adquirido com o passar do tempo. O funcionário deve sempre se cuidar ao máximo para resguardar a sua saúde e ter isso como dever principal, pois ela é seu bem maior, e, sem ela, ficará inviável conseguir outro emprego, de certa maneira.

O funcionário está protegido pela Lei 605/49, em que diz que o empregador que não oferecer esse tratamento poderá ser sentenciado a pagar uma multa ao funcionário. Apesar de o estagiário não possuir vínculo empregatício diretamente, ele também está resguardado por essa prática, até mesmo por questões éticas.

Sendo assim, cabe aos funcionários cuidarem de si para proteger a sua saúde, mas também se deve haver uma contrapartida, e até um bom senso, da parte do empregador com a saúde dos funcionários, para que estes possam desempenhar um bom trabalho, resultando em boas condições para ambas as partes.

5 ANÁLISE SOBRE VIOLÊNCIA PSÍQUICA

A violência psíquica é a forma mais comum e recorrente no ambiente organizacional, pois ela se refere às situações mais sutis e predominantes no aspecto do trabalho. Ela diz respeito aos meios de fazer com que o funcionário seja mais eficiente, sendo, assim, muitas vezes utilizadas certas palavras e a subjetividade, fazendo com que o funcionário se comporte e produza da maneira que a empresa quer.

Esse tipo de violência pode causar, em seu receptor, diversos transtornos psíquicos que podem resultar em dano permanente na saúde mental de quem lhe vivencia, assim como no aspecto da violência física. Transtornos como depressão, ataques de pânico, estresse, são alguns problemas que podem ser desencadeados quando recebemos esse tipo de violência.

Essa violência também se desenvolve, geralmente, de cima para baixo, fazendo com que o estagiário seja um objeto extremamente vulnerável a essa prática., Os mecanismos que são utilizados para que esse exercício seja efetivado serão desenvolvidos nos próximos tópicos.

5.1 ESTAGIÁRIO: APRENDIZ x FUNCIONÁRIO

Como já apresentado nas características do estagiário, vimos que ele é uma categoria atípica de forma de trabalho e que é considerado, por sua natureza de não possuir vínculo empregatício, como um aprendiz, visto que deve colocar em prática os estudos aprendidos na graduação na organização. Sendo assim, ele jamais deve ser equiparado a um funcionário, pois está naquela função para aprender, ou, até como o próprio nome sugere, é apenas um estágio, uma passagem.

Houve uma semelhança de resposta dos funcionários do banco: todos eles disseram que são vistos como aprendizes e não como funcionários. Aos olhos da lei do estágio, isso é bom, mas as empresas devem ser muito cautelosas nesse momento para que essa situação não resulte em uma exclusão do funcionário, o que poderia ocasionar uma violência social por parte da empresa. A estagiária B relata se vê como uma aprendiz, pois o seu cargo de estagiária sempre ficou muito claro; ela acredita que isso ocorreu pela situação momentânea em que o banco em que trabalhava se encontrava, porque ele estava sendo vendido. A estagiária E diz que se vê como uma

aprendiza pelo fato de todos terem muita paciência a lhe ensinar as coisas. Muitas vezes, o próprio estagiário não gosta dessa situação, pois, para ele, isso pode soar como uma maneira de inferiorizar o seu trabalho. Entretanto, ele tem que entender que o estágio ainda não é o trabalho por si só, e deve ser tratado como um processo de aprendizagem.

Quando perguntada se ela se considerava como uma aprendiz ou como funcionária da empresa, a estagiária D respondeu que:

Como um aprendiz. Não participo de reuniões onde são tomadas decisões sobre projetos, apenas me entregam atividades a fazer e o prazo, muitas vezes nem me explicam pra que serve a tarefa que estou executando e se encontro melhorias no processo muitas vezes tenho medo de dizer por não saber do projeto como um todo.

Na situação descrita, encontramos como é realizada a ação problemática na empresa: a estagiária acaba sendo excluída do seu ambiente por conta de sua posição. Por muitas vezes, o estagiário por não conter muita experiência, na visão do seu chefe ele pode não acrescentar muita coisa ao trabalho, porém ele necessita ser alocado no ambiente corporativo para que não haja uma exclusão e o mesmo aprenda com as questões abordadas. No caso retratado acima, ocorrem as reuniões e ela fica deslocada, ou seja, acaba por não se sentir parte do próprio ambiente de trabalho. O medo também é uma forma de violência psíquica muito fácil de ser implementada, e isso está igualmente presente na situação descrita acima. Desse modo, o estagiário acaba mantendo a sua função inicial e pouco contribuindo para a organização, por não receber a abordagem necessária para que se desenvolva.

No caso dos estagiários que atuam na indústria, todos têm a mesma visão- eles acreditam que são vistos como funcionários. Apesar da unanimidade, não se pode caracterizar como regra, pois a entrevista foi feita com poucos entrevistados. Quando perguntado ao estagiário F sobre essa atitude, este respondeu que:

Assim como me ensinam bastante, sentando ao lado e mostrando como faz, cobram como se fosse um funcionário CLT. Passam responsabilidades que nem sempre são corrigidas pelos meus chefes e assim há uma grande responsabilidade em cima do trabalho.

A violência psicológica empregada pela empresa contra estagiário fica extremamente visível nessas palavras, pois ela utiliza-se do seu poder para esgotar ao máximo o seu estagiário, fazendo com que ele trabalhe como um CLT, mesmo recebendo a metade do salário. A pressão psicológica é tratada como um conjunto de

“responsabilidades”, então o funcionário sem experiência acaba assumindo um fardo de importância, e o fato de não poder errar e ter que assumir riscos acaba podendo interferir na sanidade mental do indivíduo, visto que ele ainda não está totalmente apto a assumir tais posições. Logo, a sua posição como aprendiz acaba sendo deixada de lado, e ele acaba assumindo a posição de uma mão-de-obra barata.

Outro relato parecido é o do estagiário C que diz:

Sinto-me como um funcionário, acho que como funcionário acabo tendo mais responsabilidade a aprendo mais, mas acabo sendo cobrado por algo que não condiz no meu contrato (...) recebo atribuições equivalentes a de um funcionário e as cobranças e as chamadas de atenção também são iguais.

Atenta-se, nessa fala, para o fato das “chamadas de atenção”, que são uma das maneiras de instaurar a violência psíquica recorrente no ambiente de trabalho, em que a postura do superior pode acabar inferiorizando o seu subordinado. Cabe ao superior saber administrar essa conduta, pois se o caso fosse realizado de maneira mais sutil, talvez o assunto nem entrasse em questão. A violência aparece nos menores aspectos: por muitas vezes o praticante nem nota que está gerando uma conduta abusiva, e acredita que a sua posição necessita de tratamento desta espécie, o que acaba originando problemas de liderança, ao passo que seu subordinado pode acabar resistindo mais ao que fora designado por motivos de rispidez, falta de educação, entre outros. No caso mencionado, o estagiário também se sente como um funcionário porque ele tem os mesmos tratamentos, algo que deveria ser evitado.

Concluimos que o estagiário, para a empresa, está no mesmo patamar e pode ser equiparado a um funcionário CLT, porém não recebe os mesmos benefícios. Se o estagiário possui uma categoria diferente, deve ser tratado de outra maneira, da forma como prevê a lei que o regulamenta.

5.2 CARGA HORÁRIA

Já tratamos anteriormente sobre os problemas decorrentes da prática de trabalhar além do combinado, gerando estresse, exaustão, entre outros. Porém, não entramos na questão de como ela se aplica, e quais os motivos que a fazem ocorrer, mesmo sendo uma atividade ilegal.

Todos os estagiários entrevistados possuem a mesma carga horária: 6 (seis) horas diárias, que totalizam 30 (trinta) horas semanais. Esse limite não deve ser

extrapolado em hipótese nenhuma, conforme previsto na lei que regulamenta o estágio. Contudo, muitas empresas se aproveitam da questão de o estagiário estar entrando no mercado de trabalho e querer demonstrar mais assiduidade –, elas praticam, de certa maneira, uma violência psíquica contra o estagiário, para que este eleve ao máximo seus anseios, resultando em rendimento máximo para a empresa.

Quando perguntado ao estagiário C se essa prática já ocorreu, ele respondeu:

Muitas vezes... Eu tinha que fazer o que o trabalho pede, a demanda dos chefes era maior que eu tempo que eu tinha disponível (...) mas nunca muito a mais e eu sempre saio mais cedo no dia seguinte, é um acordo que eu tenho com a minha chefe

Na citação acima, observamos um indício de violência psíquica por se tratar da coerção da chefe perante ao estagiário, toda a pressão exercida para que ele demande no prazo correto. Porém, ela se corrige, dando folga ao estagiário no dia seguinte para compensar a prática. Podemos afirmar que, desse modo, há um abrandamento da agressão, pois é compensada de alguma forma, ainda que esta não seja uma prática correta. Se não há tempo para a execução, a tarefa deveria ser modificada ou de, certo modo, compartilhada com mais alguém, talvez até com outro estagiário. Entretanto, a busca incessante por lucros das empresas muitas vezes não permite que isso ocorra.

O estagiário A disse que, às vezes, precisou ficar tempo a mais no trabalho, pois precisava terminar certas atividades que continham prazo, e completou:

Fiquei a mais por questão minha (...) a primeira vez que eu fiquei a mais, eu fazia quatro horas de estágio, foi bem no começo, meu chefe me disse “isso aqui tem prazo, se a gente não terminar hoje vamos (...), vamos terminar pra você aprender, sei que você vai embora e vai ter que aprender tudo isso amanhã”. Essa foi a primeira vez que eu fiquei a mais. E depois, todas as outras vezes que eu fiquei nunca precisaram pedir, já pediram, mas não foi algo para me sacanear, quando eu não podia realmente eu não ficava, todas as vezes que eu fiquei foi por vontade minha. É aquele negócio que é imposto, mas não é imposto, tipo, eu fui efetivado agora por que eu fazia essas paradas, a empresa valoriza essas atitudes do estagiário, esperam isso. Eles proibem o estagiário de ficar a mais, mas o estagiário que faz isso é valorizado. (...) Cansei de ouvir elogio dos caras falando pro meu chefe, “teu estagiário é comprometido, ele fica até altas horas”, “não é daqueles que vira as costas pro trampo”, “não é acomodado” ou “não é dos que tão nem aí”. E na hora que eu percebi isso foi que eu comecei ficar a mais mesmo (...) dava brincando umas quinze ou vinte horas a mais por mês (...) uma hora por dia no mínimo. Mas é isso, é um negócio complicado, se o cara quer sobreviver, pelo menos na empresa ali, é difícil um estagiário que faz as seis horinhas dele conseguir ser efetivado, pelo menos agora, não sei como era antes (...) mas atualmente é um pré-requisito, o cara tem que ser meio *workaholic*¹ quer mostrar, não quer mostrar, mas por consequência de ele ficar a mais

ele vai fazer mais coisas, ele vai render melhor, meio que trabalhar como um analista, mesmo sendo um estagiário.

No trecho citado, podemos notar quatro tipos de violência, sendo elas: a psíquica, que abordaremos agora; a social; a estrutural; e a simbólica (voltaremos a falar dessa citação no decorrer do estudo para explicar tais conceitos). A violência psíquica presente no trecho refere-se ao caso de agir diretamente na mente do estagiário, porque ele precisa fazer tudo o que pedem e até algo a mais para conseguir o emprego almejado. Vimos, também, que aquele que não tem a mesma conduta tem uma má avaliação por parte dos superiores, tendo influência no psicológico do estagiário, indicando de que forma ele deveria agir. Ele tem que se portar como um analista, mesmo não sendo essa a sua função e não recebendo o salário que o analista recebe.

A pressão exercida sobre o estagiário, em meios de cobrar resultados e estipular prazos, pode resultar no desgaste mental dele, ocasionando transtornos mentais que já foram citados. A questão de o superior ser o causador da violência exercida, por muitas vezes, não é vista pelo estagiário, que acaba aceitando e engolindo as condutas por achar que é normal. Apesar de, para a empresa, tais condutas serem normais, não é ético nem moral na visão do estudo da violência, por poder desencadear problemas futuros.

O estagiário A havia sido efetivado no dia em que a pesquisa foi realizada, e acredita que muito se deve à sua postura de trabalho, por sempre apresentar muitos resultados positivos. Todavia, ele estava sofrendo violência psíquica por parte do seu chefe, apontando como ele deveria se comportar, e da própria empresa, quando os outros funcionários também elogiaram tal comportamento. A violência se esconde por trás dos elogios, pois assim o funcionário se sente valorizado, e, desse modo, ele ignora os malefícios que isso pode resultar. Sendo assim, a empresa, sabendo desse comportamento, traz para si como um benefício, pois acredita que essa é a melhor forma de conseguir os resultados esperados.

Mesmo sendo uma prática ilegal, as empresas ignoram esse fato para procurar o lucro máximo em que isso resulta. As políticas das empresas têm essa visão errônea e egoísta, pois o funcionário acaba sendo apenas um instrumento para o alcance do resultado e seu bem estar pouco importa: o que vale é a sua produção, e se essa produção está valendo à pena.

Seguindo os relatos de ficar mais tempo além do estipulado pelo contrato, a estagiária D diz que: “Sim, por motivos de que determinada tarefa tinha um prazo e eu precisava concluí-la”.

A estagiária B também disse que essa prática já fora necessária: “Sim, por dificuldades nas tarefas exigidas durante as férias da minha superiora”.

Ou seja, muitas vezes é designada uma função que vai além do tempo proposto em contrato para o estagiário; sendo assim, ele necessita ficar a mais no estágio para desempenhar tais funções. Cabe à empresa saber o que pode ou não ser demandado ao estagiário – se a função exigida requer mais que a capacidade de ficar, não deve ser desempenhada ao estagiário em questão.

O que acontece é que, em grande parte das situações, o empregador quer certa postura do estagiário, como relatado pelo estagiário A. Isso pode até gerar problemas futuros à própria empresa por ser uma atividade ilegal. Também é proibido que o estagiário faça hora extra, então essa atitude deveria ser extinta. A empresa se utiliza de suas condutas e as expandem para todos, emprega de modo subjetivo todas essas afirmações, e a pressão psicológica faz com que o trabalhador não questione essas atitudes, mostrando-se cada vez mais submisso a todas as questões apontadas.

Os outros estagiários responderam negativamente a questão sobre hora extra. Assim sendo, algumas empresas seguem como o combinado em contrato, conforme as diretrizes apontadas pela lei. A estagiária E faz estágio no mesmo banco em que as estagiárias B e D atuam, e isso mostra que não é uma questão que ocorre somente de empresa para empresa, também pode variar entre setores. Muitas empresas dão autonomia aos setores para decidir suas normas, então essas situações podem acabar variando de gestor para gestor.

5.3 CARREIRA NA EMPRESA

Um artifício muito utilizado pelas empresas de grande porte para fazer com que os estagiários, de certa forma, se fidelizem na empresa em que estão fazendo estágio é oferecer-lhes uma oportunidade de carreira dentro da empresa. Dessa forma, o estagiário se submete às imposições da empresa para que possa ser contratado, e, assim, receber um salário melhor e todas as regalias de um funcionário CLT.

Porém, essa opinião diverge muito entre os entrevistados, pois enquanto alguns almejam seguir carreira, outros planejam ficar na empresa para adquirir experiência para si mesmo e tomar outros rumos na sua profissão.

Foi perguntado aos estagiários se em algum momento eles já haviam recebido ameaça de ser demitidos de seu estágio, e apenas o estagiário C respondeu afirmativamente essa questão e explicou o motivo: “Algumas vezes. Sempre falaram no sentido de fazer a coisa certa para que a área continue e eu não perca meu emprego”.

Nesse contexto, é aplicada a violência psíquica para fazer com que o estagiário renda melhor, utilizando um contexto não só pessoal como global, de toda a área, fazendo com que todos deem o máximo de si para que mantenham seus empregos. O estagiário explicou que a área em que ele trabalha ainda é muito nova na empresa, por isso eles precisam demonstrar serviço para que provem os motivos de ela existir. Vimos, nessa afirmação, que essa violência é aplicada pela própria organização e não diretamente de superior para subordinado, e o efeito é simples: se não houver melhorias, serão cortados sem hesitações. Logo, isso cria uma pressão no estagiário, fazendo com que este desenvolva além do que fora designado. Lembrando que esse estagiário já relatou que teve que trabalhar mesmo com o atestado em mãos e que faz hora extra algumas vezes. Então, percebemos que essas atitudes realmente influenciam no seu modo de agir, e o medo é recorrente.

O medo caracteriza um modo de violência, pois através dele a empresa se sobressai como a mandatária do capital e trata os funcionários como servos, visto que ela dita as regras e cabe a ela decidir quem serve ou não, ou seja, não adianta você ter rendido por muitos anos; se você não rendeu no último ano, corre o risco de ser mandado embora.

Quando perguntado aos estagiários se eles já pensaram em desistir de trabalhar na empresa, apenas três responderam afirmativamente, sendo que possuíam respostas contrastantes. O estagiário F respondeu: “Sim, mas por querer experimentar outras áreas”.

Nesse contexto, observamos que não houve problemas na conduta da empresa, mas sim o fato de o funcionário querer conhecer novas áreas e satisfazer seus anseios. A estagiária B respondeu: “Sim, pelo *stress* que o estágio me causava diariamente”.

Ela já havia relatado os problemas ocorridos no estágio, sendo estes os de saúde e a exaustão; logo, era de se imaginar que os benefícios do estágio não seriam suficientes para suprir os seus desafios.

Quando questionado, o estagiário C disse que já pensou em mudar de estágio, e afirmou que sairia por “Exigir muito esforço mental e físico, além de não me sentir bem dentro na organização, pela forma como tratam os estagiários e pelas mentiras que vendem”.

Quando questionado o que seria esse tratamento e quais seriam essas mentiras, o estagiário concluiu:

Eles vendem alguns planos internos sobre qualidade de vida, qualidade no trabalho, com intuito de que as pessoas tenham tempo para pausas, tenham tempo para a família, não deve fazer horas extras, etc... Eles vendem a ideia de que em primeiro lugar vêm as pessoas e depois o trabalho, a ideia de que eles valorizam as pessoas internas, dando *feedback*, mas isso é mentira, isso não acontece na prática (...) vendem que vão te dar a oportunidade, de conhecer e fazer novas coisas, mas na verdade eles já tem pessoas da própria convivência ou do próprio relacionamento, já para determinadas posições.

O que ocorre, muitas vezes, é que a empresa vende uma ilusão, fazendo com que o estagiário se esforce o máximo possível para que ele consiga elevar o seu patamar e chegue à determinada posição. Eles também iludem quando fazem campanhas para incentivar determinadas práticas, mas tais ações acabam não acontecendo por causa de a cultura organizacional ser muito forte e enraizada.

O estagiário se submete às mazelas do trabalho, e é aí que se identifica a violência psíquica, pois os prazos e metas estão estipulados e o estagiário se sente na obrigação de cumpri-las, independente da maneira. Muito se deve aos próprios superiores, que, ao ter uma boa relação com o empregado, acreditam que aquela seja a melhor maneira de coagi-lo a encarar as coisas como ele vê, ou como é doutrinado a seguir.

A falta de *feedback* é, por muitas vezes, um grande empecilho para o crescimento do estagiário, porque ele acaba ficando à mercê de sua conduta e acaba não sabendo como ele está se saindo. Por este motivo, é provável que ele possa ser surpreendido por uma demissão, mesmo sem saber ao certo quais foram os motivos que o levaram até ali.

Ainda se tratando do *feedback*, o estagiário C relatou sobre um caso que ocorreu com uma colega de trabalho que também era estagiária:

Uma estagiária que trabalhava na minha equipe foi mandada embora, com cerca de sete meses de estágio (a empresa só faz contratos de um ano), sem ter recebido um aviso ou feedback. A justificativa utilizada pela minha chefe foi : “ela foi desligada por baixo desempenho”, o que é um absurdo, porque além de sermos estagiários, ela não recebeu nenhuma orientação ou conselho para mudar. Foi uma violência com ela e comigo, pois fiquei de certa forma assustado e trabalhando com medo (ainda estou).

A falta de orientação faz com que, por diversas vezes, o estagiário se perca no mundo corporativo. O desempenho é algo que é sempre levado em conta, mas trata-se de um conceito abstrato, pois a autoavaliação do estagiário pode diferir da perspectiva de seu superior. Casos como esses são utilizados de forma escancarada para causar medo nos funcionários, o que, na ótica da empresa, acabou dando certo, pois após tal situação, o estagiário se sentiu na obrigação de se manter cada vez mais focado nas suas atividades, a fim de que não acabe como a sua colega.

5.4 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma das violências mais populares reconhecidas, e no Brasil possui até uma data para a consciência desta prática. Como ele é uma das ramificações da violência psíquica, abordaremos apenas os relatos sobre como o assédio se deu com os estagiários.

Barreto (2005, p. 37) define o assédio moral como:

Uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

À luz dessa definição, relataremos alguns casos apontados nas entrevistas. A estagiária B comentou alguns casos que apontam possíveis ataques de assédio moral referentes a sua supervisora:

Ela comentava de uma maneira sarcástica com suas colegas sobre mulheres com silicone, sabendo que eu possuo silicone. Além disso, fazia inúmeros comentários maldosos e preconceituosos, achando que estagiários não possuem poder aquisitivo, que eram pobres coitados.

Outro evento referiu-se a uma mudança que a própria supervisora fez em um arquivo, de maneira errada, e acabou me culpando.

Também já presenciou assédio moral por parte de outros superiores:

Tem a questão do chefe dela, eles faziam muitas brincadeiras, assim, eu nunca levei para o outro lado, sabe? Só que, digamos assim, eu saía com alguém, ele acabava escutando eu comentando com outros estagiários, e aquilo virava motivo de comentário para o mês inteiro. Ele falava muito da minha academia, tirando sarro (...) as vezes enchia o saco as brincadeiras, as vezes você só quer sentar lá e ficar na sua, e não tinha isso

Através das conversas, a estagiária ainda relatou que eram frequentes as desavenças com a sua superiora e que esta gostava de se valorizar à custa da estagiária, impondo sempre sua superioridade quando estava com o chefe por perto, fazendo comentários e chamando sua atenção. Os trechos citados acima apenas demonstram uma parte do assédio, pois este se caracteriza pela frequência. As experiências relatadas foram alguns dos eventos que mais marcaram a memória da estagiária. Qualquer situação recorrente de abusos caracteriza o assédio.

O estagiário C também relata que isso ocorre:

Diversas vezes ouvi piadas com relação a ser estagiário e por ser cobrado por responsabilidades que não podem ser minhas (...) além de piadas, não me passaram informações ou responderam e-mails por esse motivo.

Brincadeiras são recorrentes no ambiente corporativo, e o estagiário, por ser um alvo fácil e frágil, acaba sendo atacado pelos seus superiores. É muito comum a represália se esconder atrás do humor, pois a negação é muito mais fácil. Porém, quando ocorrem com muita frequência, acabam atrapalhando o desenvolvimento do trabalho.

O mesmo estagiário relatou, em outras conversas, sobre as chamadas de atenção que recebia e como eram empregadas. Se elas ocorrem com certa frequência, podem ser avaliadas como assédio moral. Todavia, se acontecem apenas algumas vezes, ainda não pode ser caracterizada como violência psíquica – isso também dependerá da gravidade.

Concluimos que a violência psíquica está muito presente na vida do estagiário nas organizações, sendo manifestada por meio de metas, broncas, pressão, entre outras. Deve se atentar para que ela não se torne uma atividade corriqueira, pois isso agrava a situação. Dessa forma, devemos cuidar para que haja uma melhor fiscalização, ou até mais denúncias dessas práticas, principalmente quando ela começa a se tornar abusiva e invasiva na carreira do estagiário.

6 ANÁLISE SOBRE VIOLÊNCIA SOCIAL

A violência social se refere ao fato de o trabalhador poder, de alguma forma, sentir certa exclusão no ambiente de seu trabalho. Os motivos são inúmeros, podendo se tratar de sua classe social, de suas roupas, de suas opiniões, entre outros. Quando o assunto é relacionado aos estagiários, podemos observar que estes são alvos fáceis para receber este tipo de violência.

O estagiário é considerado como o nível mais baixo da organização – seu contrato é diferenciado, a carga de trabalho é menor e, por consequência, o seu salário também é menor. Estes fatores levam os indivíduos a associarem o estagiário a uma pessoa com mais necessidades, com menos privilégios e que talvez não consiga se equiparar aos funcionários; e é nesse contexto que a violência social aparece.

Nesse tópico, iremos retomar alguns trechos que já foram citados anteriormente, pois, muitas vezes, o que fora mencionado nas entrevistas se enquadra em violência de diversos aspectos.

A estagiária D relata sobre uma situação que ocorre com ela no período de férias da faculdade:

Trabalho só na parte da tarde, porém durante as férias da faculdade eu vou para o banco das 9h às 16h. Na hora do almoço todos saíam para comer em grupos e ninguém me convidava para ir junto.

Temos que a estagiária é excluída do meio social da empresa, embora o motivo pelo qual isso ocorra não fique muito claro. Ela já relatou que não é chamada em reuniões importantes, e acaba sendo apenas mais uma inserida no meio. O pretexto mais aparente de tal afastamento é o fato de ela ser estagiária, ao passo que, muitas vezes, os superiores não dão espaço para o estagiário, pois não querem se misturar justamente pelo cargo que este ocupa.

Ela também relata sobre uma relação muito difícil com a sua chefe:

No começo tinha dias que ela mal me cumprimentava, era sempre muito formal quando ia conversar comigo, isso me deixava mal e impedia que eu tentasse me abrir com ela também.

É comum à natureza humana excluir um sujeito novo do grupo, pois aqueles que foram recentemente inseridos no meio ainda não estão acostumados com o

ambiente. Apesar disso, um estagiário novo deve ser acolhido pela empresa, pois ele está desabitado com aquela situação, e talvez ele nunca tenha tido contato com aquilo antes. As relações podem piorar quando a exclusão vem do próprio chefe: o estagiário pode deixar de desenvolver, pois uma conduta muito fechada faz parecer com que o trabalho não está sendo bem feito. Por muitas vezes, sem um auxílio da empresa nessa parte, problemas podem ser causados na carreira promissora de algum empregado.

Não devemos confundir uma relação amigável com o excesso de intimidade, visto que as relações de trabalho devem ser profissionais, mas os ambientes corporativos devem ter um clima mais leve. Segundo CAMPELLO & OLIVEIRA (2006, p. 2):

Quando existe um bom clima organizacional, a tendência é que a satisfação das necessidades pessoais e profissionais sejam realizadas, no entanto, quando o clima é tenso, ocorre frustração destas necessidades, provocando insegurança, desconfiança e descontentamento entre os colaboradores.

Ou seja, com o clima organizacional favorável, as satisfações do colaborador serão realizadas; isso faz com que ele trabalhe melhor, pois se sente parte do ambiente inserido. O oposto disso pode ser prejudicial para o seu rendimento, porque, havendo descontentamento, terá interferência negativa em seu trabalho.

Um fator de violência social também está relacionado às vestimentas adotadas pelos trabalhadores. Quando pensamos no ambiente corporativo, imaginamos sempre que esse fato ocorre quando os funcionários estão vestidos de maneira não tão adequada, sendo suas roupas informais ou inapropriadas para o ambiente de trabalho. Porém, há uma inversão de valores no discurso do estagiário C, em que ele relata que já sofreu represália por ir trabalhar trajado de maneira mais formal que seus superiores. Ele também complementa:

A coordenadora e as supervisoras, fazem brincadeiras (...) que eu estava muito bem vestido para a posição que eu estava, que na verdade eu não me vestia como um estagiário e sim como um gerente, uma pessoa que ocupa um cargo maior (...) era uma tiração de sarro, quando você está na posição que está na empresa, as brincadeiras têm um pouco de verdade, é uma situação chata.

A empresa em que o estagiário atua não possui uma forte cultura sobre as roupas, e, por isso, as pessoas vão mais à vontade do que de costume. Isso poderia ser benéfico para alguns, mas para o estagiário não foi, visto que ele prefere se portar

de outra forma e essa ação acaba voltando contra ele mesmo. Por agir diferente do que o usual, a empresa quer que ele mude a maneira a que age a fim de se adequar ao ambiente. Na verdade, isso não deveria ocorrer, pois os valores de cada um deveriam ser aceitos. Quando não há respeito pelas atitudes alheias não muito comuns, ocorre a violência social.

A estagiária B também relatou que já teve problemas com as vestimentas utilizadas; porém, ao contrário do estagiário C, foi pelo motivo mais usual: “Minha supervisora reclamava constantemente das minhas roupas (...) e por socializar demais com o pessoal do andar inclusive com o chefe da minha supervisora”

O banco em que a estagiária B trabalha tem uma cultura organizacional mais rígida em questão de vestimenta: os trabalhadores, inclusive os estagiários, são obrigados a ir com roupas sociais. Logo, quem não se adequava a essa prática recebia uma represália, podendo se tornar uma questão até constrangedora, como a estagiária relatou. Também podemos observar que ela também recebia reclamações pelo seu modo de agir- isso tudo pode interferir no rendimento do estagiário, pois ele se vê numa situação em que é necessário mudar até seu modo de agir para ser bem aceito no grupo.

Há violência social enraizada no conceito das vestimentas, como no caso do banco. Uma pessoa que possui menos condições financeiras pode acabar sendo excluída de um processo seletivo, simplesmente por não ter ir trajado de maneira formal nas entrevistas. Eles avaliam a aparência do indivíduo como um pré-requisito para conseguir o emprego, e, se observar por essa ótica, é uma atitude extremamente discriminatória, pois os valores e conhecimento acabam ficando para segundo plano como critério de seleção.

Um trecho, que já fora citado, do estagiário A, também diz respeito a uma violência social aplicada para fazer com que o estagiário se concentre mais a benefício da empresa, trazendo maiores resultados para a companhia. O trecho a qual nos referimos é:

Cansei de ouvir elogio dos caras falando pro meu chefe, “teu estagiário é comprometido, ele fica até altas horas”, “não é daqueles que vira as costas pro trampo”, “não é acomodado” ou “não é dos que tão nem aí”. E na hora que eu percebi isso foi que eu comecei a ficar a mais mesmo.

Como citado acima, o estagiário muda o seu comportamento para se adequar aos padrões da empresa, fazendo com que ele se submeta às políticas e normas

estabelecidas para a companhia, perdendo sua capacidade argumentativa e aceitando tudo o que é imposto sem questionamento. Esse é um poder de persuasão escondido através dos elogios - no pensamento do trabalhador, quando escuta um elogio, automaticamente define que aquilo é o certo a se fazer. Pode ser realmente o certo a se fazer quando se tratando das políticas da empresa, mas o estagiário não se questiona se isso é o certo para ele, e se ele deve se submeter a isso, ou, ainda, se realmente vale à pena tantos esforços para continuar na companhia.

A violência social se esconde no meio de brincadeiras e comentários. Muitos acabam não percebendo, pois ela pode aparecer de maneira sutil, mas é difícil afirmar que exista alguma empresa que esteja livre dessa violência, principalmente pelo fato de elas, de certa forma, preferir sempre jovens de classe média e brancos. É uma questão enraizada na própria cultura organizacional, e não há quebras e questionamentos dessas políticas. A consciência deveria partir dos próprios funcionários, tendo mais voz de questionamento para não se darem às mazelas impostas. Contudo, a aceitação acaba sendo o caminho mais seguro para quem quer continuar empregado e, assim, a quebra de paradigmas acaba se estagnando.

7 ANÁLISE SOBRE VIOLÊNCIA ESTRUTURAL

A violência estrutural trata-se da forma de violência em que o trabalhador limita a sua evolução por se restringir somente às técnicas necessárias à sua função, acabando por se estagnar devido à companhia em que trabalha. É a forma de violência mais difícil de identificar quando tratamos de estagiário, pelo simples fato de eles estarem há pouco tempo na companhia; logo, podemos não entender se o que fora praticado é uma forma de violência estrutural ou é algum outro modo de violência.

Apesar das complicações em identificar tal tipo de violência, ainda é possível interpretar, através dos relatos dos estagiários, algumas atitudes que podem se enquadrar nesse aspecto de agressão. Há ocorrências em que o estagiário é submetido a apenas uma função, ou, ainda, em que a empresa não permite que ele faça uma melhoria em um processo, limitando-o a se focar no que é apenas necessário, por exemplo.

Um relato dessa espécie é apontado pela estagiária D: “Muitas vezes nem me explicam pra que serve a tarefa que estou executando e se encontro melhorias no processo muitas vezes tenho medo de dizer por não saber do projeto como um todo”.

Esse trecho fora citado quando nos referimos à violência psíquica, porém ele também se caracteriza no conceito de violência estrutural, sendo que o estagiário se estagna em sua posição e não consegue desenvolver algo a mais porque não detém maiores detalhes sobre os projetos, visto que ele acaba ficando fora das decisões da empresa pela função que exerce. O funcionário, por muitas vezes, acaba se confortando na posição em que está, pois aceita o que é imposto e não busca um enriquecimento próprio; fica à mercê das suas funções e acaba não indo atrás de melhores desenvolvimentos para a companhia e para seu próprio conhecimento. Por consequência, não progride e fica propenso a sofrer demissão, uma vez que não consegue concorrer com um sujeito mais qualificado que disputa a sua vaga.

A mesma estagiária, em outro relato, também comenta: “No começo eu realizava apenas atividades de estagiário como preencher planilhas ou copiar dados e enviar para alguém”

Apesar de, no momento, ela não desempenhar mais essas funções, é interessante nesse relato como são descritas as “atividades de estagiário” e ver como ele está sujeito à violência estrutural. Se o estagiário não busca se aperfeiçoar, ele

estará sujeito a sempre desempenhar aquelas mesmas funções, pois já está nas raízes da empresa o que um estagiário desempenha. É como se limitassem as capacidades do estagiário e ele fosse um ser incapaz. A estagiária em questão ainda conclui sobre o seu estágio: “Eu acho que [o estágio] é muito operacional, sabe? Acaba fazendo todo dia a mesma coisa, não aprendendo coisa nova, é repetitivo...”.

A função operacional está muito ligada a funcionários dos níveis hierárquicos mais baixos, e, quando se trata de estágio, o nível de análise e raciocínio aplicado é mínimo. A violência estrutural se encontra nisso: o estagiário fica refém da sua deficiência e ele não é posto para desenvolver melhor suas funções e ser capaz de desempenhar um melhor papel na organização.

Há também o relato do estagiário A, que demonstra como é o funcionamento aonde ele trabalha. Apesar de, aparentemente, não sofrer dessa violência, demonstra que outros estagiários recebem esse tratamento: “É difícil um estagiário que faz as seis horinhas dele conseguir ser efetivado, pelo menos agora, não sei como era antes”.

O que podemos observar nesse relato é que o estagiário que está preso nas suas funções que lhes foram designadas não possui perspectiva de carreira. Como já foi mencionado anteriormente: apesar de desempenhar bem as suas funções, esse fato pode se voltar contra ele no futuro, dado que se manteve refém das suas atividades na companhia. Ademais, pode acabar por ser visto com maus olhos na perspectiva da empresa.

O estagiário, apesar de desempenhar suas funções, não é guiado pela empresa em como evoluir sua capacidade, e muitos não se agradam com esse tipo de comportamento. A empresa não dá o apoio para a prática, não direciona para onde querem que o estagiário prossiga, ele se mantém preso nessa perspectiva e as contradições aparecem nesse cenário.

As contradições que surgem são as seguintes: como desenvolver um estagiário de modo que ele permaneça na jornada designada para que ele exerça sua função? Como derrubar o estigma de trabalho de estagiário, algo que é incômodo para quem deseja desempenhar muito bem a função e almeja uma carreira na empresa?

Essas contestações deveriam servir como discussão para os superiores, pois o dever deles deveria ser desenvolver o intelecto dos estagiários sem que isso atrapalhasse a vida pessoal e a carreira acadêmica destes.

O presente trabalho não tem o intuito de propor soluções para esses enfrentamentos, mas isso deveria ser alvo de discussões e projetos, pois melhoraria em certos aspectos o rendimento sem causar danos aos estagiários. Entretanto, as empresas não têm esse propósito; então, elas acabam, por muitas vezes, aceitando o baixo desempenho do estagiário, pois é muito fácil colocar outro no seu lugar para desempenhar as mesmas funções.

8 ANÁLISE SOBRE VIOLÊNCIA SIMBÓLICA E IMAGINÁRIA

Essa forma de violência trata de um aspecto em que o funcionário se encontra manipulado pelo imaginário, em que um superior se utiliza de sua posição para favorecimentos pessoais. Isso resulta em recebimento de apoio e outros benefícios que possam ser lucrativos para quem pratica essa agressão. Também pode se considerar uma violência simbólica e imaginária quando se trata do receio de sair do emprego ou do risco de sofrer demissão, pois ela é transmitida de uma forma indireta ao funcionário, ou seja, não é empregada e nem dita, mas imposta de tal forma que o obriga a ficar trabalhando.

Tal ação pode ser exemplificada por uma oferta de salários superiores ao normal do mercado, grandes benefícios e grandes recompensas por metas - até para metas que não podem ser alcançadas. O funcionário então acredita que, com muito esforço, pode alcançar tais objetivos, e então a violência aparece.

A primeiro ver, essa violência não resulta em problemas visíveis na carreira do estagiário; porém, é importante que ele saiba que é alvo dessa prática, pois assim poderá combater melhor esse acontecimento, que, além de abusivo, pode se considerar até como antiético.

8.1 RECEIO DE SAIR DA EMPRESA

Quando questionado aos estagiários qual é o maior receio que fazem com que eles não queiram sair do trabalho, a resposta foi unânime: por causa do salário e pelo receio de ficar sem emprego – principalmente quando se trata dos funcionários dos bancos. O banco oferece um salário muito acima do que o de qualquer outra empresa, fazendo com que seja até um desejo para os acadêmicos que ainda não fazem estágio entrar e ter uma carreira no banco. Isso é um grande feito para a empresa, pois ela sabe que a fidelização e a vontade de fazer tudo que eles pedem serão quase certas quando se trata dos estagiários.

Seguem os relatos das estagiárias B, D e E sobre os maiores receios de saírem do estágio (todas trabalham no banco):

- “Por causa do alto salário”;
- “Deixar de receber a bolsa-auxílio”;
- “Não conseguir um [estágio] tão bom”.

A empresa consegue conquistar o estagiário, que está deslumbrado com o fato de receber dinheiro na sua primeira oportunidade. Desse modo, faz com que ele se volte inteiramente a ela, pois acredita que, para conseguir um destaque, deve se doar inteiramente. A violência simbólica não está nos altos salários ou nos benefícios que a empresa oferece, mas na forma em que ela é empregada, e por quais motivos.

Todas as empresas capitalistas possuem um objetivo primordial em comum: obter lucro. Olhando por esse lado, perde-se um pouco da lógica quando a empresa se sujeita a oferecer um valor maior do que o necessário para o salário de um estagiário. Isso é explicado pela violência simbólica e imaginária, uma vez que o estagiário se deslumbra pelo poder que a empresa oportuniza. Ela, então, abre mão de um pouco dos seus lucros de forma que consiga obter essa contrapartida dos seus funcionários, principalmente dos estagiários.

As indústrias, por outro lado, não pagam tão bem quanto os bancos. Logo, poderiam haver outros motivos que fizessem os estagiários quererem trabalhar naquela empresa. Houve respostas parecidas com os estagiários C e F:

- “Não ter um salário e não conseguir outro emprego”;
- “Não encontrar outro emprego”.

O receio de não conseguir outro emprego, principalmente em fase de finalização de curso de graduação, e o fato de haver uma situação econômica não favorável, ajudam com que as empresas retenham seus estagiários, já que o nome dela acaba interferindo na escolha do estagiário. Esse é um fator até crucial para que ele deseje o emprego em determinada companhia.

Essa prática é tão disseminada que, por muitas vezes, o estagiário acaba escutando de seus amigos, e até de familiares, os motivos que a empresa impõe para que você siga na instituição em questão, mesmo sem ter trabalhado nela como um funcionário efetivo. Podemos, então, concluir que essa é uma violência que possui uma carga histórica, visto que ela é passada de gerações em gerações, fazendo com que empresas renomadas se sobressaiam em meio às menores apenas por ter um nome mais conhecido que outras, tornando maior o desejo por trabalhar naquele lugar.

8.2 RELAÇÃO COM O SUPERIOR

A relação com o superior pode influenciar na carreira do estagiário, o que faz com este se sujeite a certas propostas por simplesmente não poder recusar o que o seu contratante lhe pede, uma vez que a cumplicidade de contratante faz com o estagiário pense em ter certa gratidão com quem lhe contratou. Mesmo que isso não seja empregado de forma direta, voltamos a dizer que é mais um aspecto cultural.

O estagiário C comentou bem esse ponto. Quando fora perguntado se o seu superior já utilizou de sua posição para conseguir algum favor, o estagiário respondeu: “Só aceitei porque não posso dizer não ao meu chefe, não pelo que me foi solicitado, nenhum absurdo ou fora do contexto de trabalho.”

A conduta de aceitação do estagiário vai muito além da relação de respeito - é uma forma exacerbada de relação de trabalho; o estagiário não questiona o fato de isso acontecer: ele simplesmente aceita, pois a pessoa é seu chefe. Essa atitude não é passível de represália total, mas devemos sempre nos atentar aos motivos pelos quais isso acontece. Sempre acontecerá de uma pessoa utilizar de sua posição para obter favores e não haverá questionamentos, pois quem quer subir na empresa deve mostrar que está interessado em fazer o que for necessário. Isso é recorrente na vida do estagiário, pois este quer sair dessa posição o quanto antes.

Todos os outros estagiários entrevistados disseram que mantém uma boa relação com seus superiores e que estes nunca utilizaram de suas posições para obter favores em troca. Isso reforça o que citado anteriormente: às vezes, a relação do estagiário com seu contratante pode passar dos limites, ou seja, certos superiores podem usufruir de sua condição para obter certos benefícios às custas do estagiário. Essa é uma atitude que pode passar despercebida, dado que os subordinados acreditam que obedecer tais ordens piamente faz parte de suas obrigações.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este estudo, pôde-se concluir que muitas das formas de violência estudadas estão bem presentes na vida dos estagiários nas organizações. Apesar da pequena quantidade de entrevistados, isso pode ser observado graças às conversas informais, em que tentávamos obter a maior quantidade possível de informações sobre o trabalho e como sobre como eram estabelecidas essas relações.

Observamos certa dificuldade em tocar nesse assunto, seja porque ela é uma questão pouco difundida nos meios acadêmicos ou até mesmo porque há uma aceitação do estagiário sobre o modo de como as empresas agem. Eles, por muitas vezes, já entram sabendo como elas funcionam e acabam aceitando pelo fato do dinheiro e do grande renome que a empresa traz para seu currículo, fazendo com que isso seja bom para o seu ego e até mesmo para as suas satisfações consumistas e pessoais.

As violências estão associadas umas às outras: o que desencadeia uma violência física pode ter como princípio uma violência psíquica; as violências estruturais e sociais possuem como princípio violências psíquicas, e isso se desenvolve no conceito da violência. A divisão estabelecida é meramente didática, pois no final acabam resultando nos mesmos problemas, tornando-se apenas uma violência em questão. Qualquer tipo de violência é uma violência, então não há algo que estabeleça que há uma pior que a outra - qualquer resultado é corrosivo por si só.

Analisamos que o estágio é uma forma de trabalho precário, pois a lei que rege essa forma de trabalho não é fiscalizada, muitas vezes nem levada em conta pelo seu empregador; ela pode auxiliar, inclusive, as organizações para que as práticas de violência existam. O estagiário praticamente não possui direitos, e os poucos direitos de que ele dispõe não são respeitados. A empresa se aproveita dos anseios do estagiário para manipulá-lo a ser alguém que troque sua vida pela vida que eles desejam, ou seja, faz com o que o sujeito renegue sua saúde, família e outros propósitos para que se torne um estagiário altamente adulterado para que isso resulte em ganhos de produtividade a baixo custo.

As empresas analisadas não cumprem com o que a lei do estagiário determina, pois ela não traz a perspectiva que estas desejam. Além disso, os estagiários demonstram não se importar com isso, pois a vontade de progredir e receber um

salário cada vez maior fala mais alto que tudo isso. A empresa sabe desse comportamento e se aproveita disso, e a lei, que deveria ser respeitada, serve apenas como pretexto de o funcionário ser menos remunerado que os demais.

Concluimos que é praticamente impossível que não haja violência de nenhum tipo em empresas que visam lucros, pois é desse modo que elas conseguem fazer com que o trabalhador recompense o investimento que nele fora colocado.

A hipótese para que todo esse mal ainda exista (e que ainda permanecerá por muito tempo) é o dinheiro, pois ele traz o anseio do estagiário à tona, e por causa dele as pessoas se sujeitam a sofrer as mazelas impostas pelas organizações. As pessoas trocam a sua vida inteira em busca do dinheiro e a ganância não acaba enquanto houver oportunidade de ganhar mais; os planos de carreira servem para isso - são apresentados aos estagiários para que eles se sujeitem a tudo o que fora imposto sem que haja questionamentos.

O objetivo era apresentar esses resultados para que o estagiário consiga entender melhor como a violência é empregada e saiba se defender para acabar não sendo apenas mais um empregado cego pela sua companhia. Se todos os estagiários conseguissem adquirir um domínio pensante de como são conduzidas as formas de violência aplicada a eles, talvez futuramente tenhamos novos líderes que trabalhem de forma diferente, que relevem o seu passado e não deem continuidade à cultura organizacional ultrapassada. Precisamos de mais valores para as pessoas, pois somente o lucro como objetivo pode acabar corroendo a empresa por dentro - e o pior, trazendo consequências crônicas nas vidas dos indivíduos que um dia fizeram parte daquelas empresas.

Acreditamos que próximos estudos poderiam analisar essas formas de violência também nas repartições públicas, como elas se desenvolvem e como elas interferem na vida dos servidores. Denunciando dessa forma, poderíamos também trazer esse pensamento aos servidores, fazendo com que melhorem as situações de trabalho como um todo, e não só com empresas específicas.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho?**. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ASSEDIO MORAL. Disponível em:
<<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique22>>. Acesso em 08 nov. 2015.

BARRETO, Margarida. M. S. **Assédio moral: a violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BOULDING, Elise.. Las Mujeres y la Violencia. In: **La Violencia y Sus Causas**. Editorial UNESCO. Paris: Unesco, 1981. P. 265-279.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Diário Oficial da União**. Poder Legislativo, Brasília, DF, 26 set. 2008. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em 05 nov. 2015.

CAMPELLO, Mauro L. C.; OLIVEIRA, Juliana. S. G. **Clima organizacional e o desempenho das empresas**. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DA PRODUÇÃO, 13., 2006, Bauru.

CIEE. **Perguntas Frequentes**. Disponível em:
<<http://www.ciee.org.br/portal/estudantes/faq.asp#3>>. Acesso em 05 nov. 2015.

COLOMBO, Irineu M.; BALLÃO, Carmen M. **Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil**. Curitiba: UFPR, 2014.

DIANA, Marina. Casos de assédio moral crescem 30% em comparação com 2013. **Leis e negócios**, 09 abril 2014. Disponível em:
<<http://leisenegocios.ig.com.br/index.php/2014/04/09/casos-de-assedio-moral-crescem-30-em-comparacao-com-2013/>>. Acesso em 05 nov. 2015.

DI-MARTINO, Vittorio. Violence at the workplace: the global response. **African Newsletter on Occupational Health and Safety**, v. 12, n. 1, p. 4-7, 2002.

GODOY, Arilda S. A pesquisa qualitativa e sua utilização em Administração de Empresas. **Revista de Administração de Empresas** [online]. 1995, v. 35, n. 4, p. 65-71.

GOLD, Raymond L. Roles in Sociological Field Observations. **Social Forces**, v. 36, n. 3, p. 217-223, mar. 1958.

GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa. **Psicologia: teoria e prática**, v. 22, n. 2, p. 201-210, maio/ago. 2006.

_____. **Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão?**. Brasília: Universidade de Brasília, 2006. v. 22. p. 201-210.

HELOANI, José R. M.; BARRETO, Margarida. M. S. Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In: GLINA, Débora M. R.; ROCHA, Lys E. (Orgs.). **Saúde mental no trabalho: da teoria a prática**. São Paulo: Rocca, 2010.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro S.; FRANCO, Francisco. M. M. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

OLIVEIRA, Camila. Estresse no trabalho leva mais de 1 milhão de brasileiros a receber auxílio-doença. **R7**, 25 abril 2011. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/educacao/noticias/estresse-no-trabalho-leva-mais-de-1-milhao-de-brasileiros-a-receberem-auxilio-doenca-20170419.html?question=0>>. Acesso em 09 nov. 2015.

OLIVEIRA, Roberval P. , NUNES, Mônica O. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. **Saúde e Sociedade** [online]. 2008, v. 17, n. 4, p. 22-34.

SOARES, Leandro Q. **Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: "Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais"**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

TRIVIÑOS, Augusto. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TURTE-CAVADINHA, Samantha L. et al.; . A violência psicológica no trabalho discutida a partir de vivências de adolescentes trabalhadores. **Revista Brasileira De Saúde Ocupacional** [online]. 2014, v .39, n.130, p. 210-223.

ANEXO 1

Perguntas estruturadas para coletar a informação dos entrevistados:

1. Idade
2. Sexo: () Masculino () Feminino
3. Curso: () Administração () Engenharia () Outros
4. Instituição: () UTFPR () UFPR () Outros
5. Faz estágio há quanto tempo? () Menos de um ano () Um ano/um ano e meio () Acima de um ano
6. Horas: () 4horas () 6horas () 8horas
7. Porte: () Microempresa () Pequena () Média () Grande () Multinacional
8. Ramo: () Bancário () Indústria () Outro
9. Nome da empresa (caso o entrevistado quiser dizer):

Perguntas semiabertas tentando recolher informações sobre tipos de violência:

1. Seguindo o que foi proposto em seu contrato, você já teve que ficar mais tempo que o estipulado em seu serviço? Por qual motivo? (Física)
2. O seu trabalho já resultou em algum desgaste físico, como dores no corpo, cabeça, exaustão? De algum modo isso contribuiu no seu rendimento? (Física)
3. Alguma vez teve que trabalhar mesmo doente? (Física) (Se afirmativo, tentar recolher o motivo; se for por medo, pode ser categorizado como Psíquica)
4. Como você considera seu ambiente corporativo, se vê como um funcionário ou como um aprendiz? Relatar os motivos para a afirmação (Psíquica)
5. Algum momento houve alguma situação de constrangimento ocorrida? Como foi? (Psíquica)
6. Você já foi designado a exercer o trabalho de outras pessoas (não estagiários)? Acredita que isso é justo? (Psíquica)
7. Você já foi ameaçado de ser demitido? Se sim, como foi empregada essa ameaça? (Psíquica/Simbólica)
8. Em algum momento pensou em desistir de estagiar na sua empresa? Por qual motivo? (Psíquico)
9. Você já percebeu alguma represália por ser estagiário? Relate (Social)
10. Você já recebeu alguma represália pelo seu modo de agir, roupas usadas, modo de falar ou outros? (Social)
11. Já se sentiu excluído do seu meio corporativo? Por qual motivo? (Social)
12. Qual o seu maior receio de sair do seu estágio? (Simbólica)
13. Pretende seguir carreira na sua empresa? O que te motiva? (Positivamente e negativamente)
14. Qual a sua relação com seu chefe? Em algum momento ele usufruiu da posição dele para conseguir algum favor? O que te fez aceitar? (Simbólica)
15. Há algum relato que gostaria de contar sobre violência ocorrida no seu trabalho?