



OMISSÃO LEGISLATIVA SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO ESTÁGIO

LEGISLATIVE OMISSION ON MORAL HARASSMENT IN THE INTERNSHIP ENVIRONMENT

Sumário: Introdução. 1. Evolução Histórica no Brasil e no Mundo. 2. O Estágio Acadêmico e a Legislação Brasileira. 2.1 O Concedente. 2.2 O estagiário. 3. Assédio Moral. 3.1 Casos Concretos. 4. Consequências do Assédio Moral. Considerações Finais. Referências.

GABRIELA RODRIGUES MEDINA

TCHOYA GARDENAL FINA DO NASCIMENTO

RESUMO

O assédio moral é uma forma de violência no local de trabalho, podendo ser caracterizado como toda conduta abusiva identificada por gestos, palavras, atos, que conseqüentemente coloca o outro em situação humilhante, sendo causas de danos psíquicos, à personalidade, à integridade da pessoa assediada. O estágio é uma relação jurídica entre estagiário com a concedente e a Instituição de Ensino oficializada por meio do TCE – Termo de Compromisso de Estágio e amparado pela Lei 11.788/2008, não podendo ultrapassar limites estabelecidos na referida norma federal. O assédio moral contra o estagiário permeia por várias empresas, sendo silenciados pela inexperiência do estagiário e pela sujeição a contraprestação pecuniária para manter seus estudos tornando os estudantes vítimas vulneráveis da prática de manipulações e humilhações, repercutindo danos à saúde física e emocional. Portanto, deve-se criar um órgão fiscalizador com canais de denúncia, de fácil acesso, para que sejam feitas de forma anônimas ou não, juntamente com acompanhamento psicológico aos estagiários, no qual se sinta confortável em relatar abusos por meio destes canais além de se fiscalizar o cumprimento da Lei do Estágio nº 11.788/08.

Palavras- chave: Assédio Moral. Estágio. Proteção Legislativa.



ABSTRACT

Moral harassment is a form of violence and can be characterized as any abusive conduct identified by gestures, words, acts, which places the other in a humiliating situation, causing psychological damage to the personality and integrity of the harassed person. The internship is a legal relationship between the intern, the grantor and the Educational Institution made official through the TCE – Internship Commitment Term and supported by Law 11,788/2008 and cannot exceed limits established in the aforementioned federal standard. Moral harassment against interns permeates several companies, being silenced by the inexperience of the intern and by the subjection to pecuniary compensation to maintain their studies, making students vulnerable victims of manipulation and humiliation, causing damage to physical and emotional health. Therefore, a supervisory body must be created with easily accessible reporting channels, so that they can be made anonymously or not, along with psychological support for interns, in which they feel comfortable reporting abuses through these channels, in addition to monitor compliance with Internship Law No. 11,788/08.

KeyWords: Moral Harassment. Internship. Legislative Protection.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa consistirá no estudo sobre o assédio moral no ambiente do estágio causado pela concedente contra o estagiário, bem como demonstrar os danos e consequências gerados no assediado e a busca de soluções no ordenamento jurídico brasileiro, doutrinas, decisões e jurisprudências. O assédio moral é uma forma de violência caracterizado pela conduta abusiva e que poderá ser identificada por gestos, palavras, atos, pelo qual coloca em situação humilhante, são causas de danos psíquicos, à personalidade, à integridade da pessoa assediada. O tema escolhido é de suma importância. Não obstante ser discutido em várias áreas como a psicologia, há pouca referência sobre a situação do estagiário. Embora muitas oportunidades sejam oferecidas na forma de estágio remunerado, proporcionando no âmbito laboral, a prática e desenvolvimento dos estudos teóricos, existem concedentes, que abusam psicologicamente do estagiário, sendo os mesmos silenciados por seus assediadores, no ambiente do estágio. Pois com inexperiência no mercado de trabalho este sujeita-se a várias situações repudiantes com a garantia de ter um futuro trabalho remunerado. Porém as consequências podem ser agravantes na vida desses estagiários, causando traumas, doenças psicológicas, como a depressão, crises de ansiedade, síndrome



do pânico, ou mesmo a desistência da profissão no qual passaram longo tempo afincando estudando se aperfeiçoando, com muita dedicação. O problema do tema proposto perpetua na ausência de debates e atenção quanto a esse pequeno grupo de trabalhadores, que trabalham em troca de experiência prática, e remuneração, chamadas de bolsas estágio, e por esses motivos silenciam e adiam o momento de denúncia, com medo de sentirem coagidos, ou não ter condições psicológicas para agir. Portanto a inquietação é se existe a proteção e garantia ao estagiário quanto ao assédio moral no trabalho, bem como o assediador de estágio poderá ser penalizado de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, foi utilizado o método de pesquisa descritiva, de natureza qualitativa, por meio de revisão bibliográfica, pesquisa doutrinária e jurisprudencial.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL E NO MUNDO

O assédio moral, até então não era ligado com o ambiente laboral, contudo na década de 80, foi publicado na Suécia, um pequeno ensaio resultado de pesquisas realizadas por Heinz Leymann, em que resultou no assédio moral no ambiente laboral, como um despertar em vários países para que surgissem normas que condenava o assédio moral no trabalho.

O significado da palavra na Alemanha e Itália, de *mobbing*, de origem inglês, no qual traduzido significa maltratar, atacar, na Inglaterra por sua vez, considerando que a forma como as pessoas podem ser tratadas com violência, terror, a prática é chamada de *bullying*, mais conhecida nas escolas, no qual tem como significado aquele que destrata os mais frágeis.

No Brasil, pode-se perceber que perdura desde a escravidão, pelo qual os escravos eram sujeitados a trabalhar de forma análoga, além de sofrerem na pele, o terror psicológico era constante. Um período registrado por desigualdades sociais, agressões e mortes. Em que pese, a abolição da escravidão no Brasil, a referida fase trouxe reflexos para os dias atuais, onde permanece em vários cenários em que



os trabalhadores são sempre inferiores e são sujeitos às situações abusivas de seus superiores, resultando em doenças psicológicas de difíceis reconhecimentos.

Por conseguinte, de acordo com uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Recurso Ordinário Trabalhista, PJe: nº 0010327-61.2017.5.03.0046; Órgão Julgador: Quinta Turma, Relator: Julio Bernardo do Carmo, atualmente, ainda se encontram trabalhadores em situações análogas à escravidão, como segue:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO - Há 130 anos, mais precisamente em 13 de maio de 1888, foi sancionada a Lei Áurea - "Áurea", que do Latim deriva e significa "De ouro" - oficialmente Lei Imperial n. 3.353, abolindo a escravidão no Brasil. Inobstante, exsurge que em pleno século XXI, depois de mais de um século de vigência da "Lei de Ouro", ainda persiste situação que, ousado dizer, chega a ser quase (ou tão) pior que a escravidão, trazida a exame na vertente caso concreto. À sociedade comprovados os fatos descritos na ação civil pública aforada, evidenciando condição de trabalho análoga à de escravo - crime tipificado no dígito Penal - o aviltamento dos mais elementares direitos fundamentais traduz lesões que transcendem as relações individuais em sentido estrito e atingem a sociedade, como um todo, e de maneira tão grave que enseja o repúdio enérgico, tanto como punição pelo passado, quanto como medida pedagógica para o futuro, a fim de coibir, exemplarmente, a reiteração da conduta de modo proporcional ao dano, gravíssimo, impingido à toda a coletividade. (MINAS GERAIS. TRT 3ª Região; 2018).

Percebe-se que tal conduta permeia no ambiente do trabalho, sendo necessário o reconhecimento pelo Estado para a reparação dos danos causados.

Consoante com tal evolução sobre o assédio moral no ambiente do trabalho, a história da sociedade ao longo do tempo trouxe algumas abordagens em relação aos estudos, percebe-se que desde a Grécia antiga o meio social era individualizado por trabalhadores e estudiosos, sendo o trabalho manual executado por escravos enquanto os senhores da nobreza eram influenciados pelos estudos, sendo assim nessa época ainda não se pensava na junção desses dois termos.

Porém, no Brasil com a chegada da Família Real Portuguesa no ano de 1808, foram instaurados cursos superiores para a formação de profissionais para o labor, desde então surgiu a ideia da junção de se adquirir conhecimentos teóricos e os aplicar na prática, como forma de um estágio.



Por essa razão que desde a década de 1940 surgiram várias normas jurídicas para a criação da Lei do Estágio, sendo por exemplo o Decreto-Lei nº 4.073/42, a Portaria nº 1.002/67 do Ministério do Trabalho, o Decreto nº 66.546/70, o Decreto nº 75.778/75, a Lei nº 6.494/77 e o Decreto nº 87.497/82. Além disso, foram ponderados os pareceres do Conselho Nacional de Educação (CNE) elucidando a aplicabilidade das normas jurídicas já citadas.

A Lei Orgânica do Ensino Industrial, que se originou do Decreto-Lei nº 4.073, em 1942, estabeleceu as bases de organização e de regime do ensino industrial, nesse período o estágio foi delineado como “um período de trabalho” executado pelo estudante em alguma indústria, sob o controle de um docente. Assim, ainda que existisse uma supervisão de um professor sobre as atividades realizadas, o estágio não cumpria seu papel no processo educativo, pois o trabalho se equivaleria a uma maneira de se obter mão de obra de baixo custo, em virtude da não existência de formalização entre a escola e a empresa, prevista no ordenamento jurídico brasileiro, resultando, portanto, em tão-somente um trabalho.

Somente em 2008 foi criada a Lei do Estágio, em 22 de setembro de 2008, com a sua vigência válida atualmente nº 11.788/08, regendo as relações do Termo de Compromisso do Estágio entre estagiário, concedente e Instituição de Ensino.

2. ESTÁGIO ACADÊMICO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Sancionada a Lei do Estágio nº 11.788 publicada em 25 de setembro de 2008, concernente às normas estabelecidas para o contrato de estágio, e em seu artigo primeiro conceitua e normatiza o estágio, como segue:

Artigo 1º - Estágio é 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. (artigo 1º, Lei 11.788, 2008).

Entretanto, a legislação em tese delimita o prazo de contrato do estágio, o limite máximo de 02 (dois) anos e caso ultrapasse esse tempo, pode-se configurar



emprego regido pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, devendo a concedente empregador, arcar com as providências garantidas na Lei.

Consoante a isso, a Magna Carta Brasileira, a Constituição Federal de 1988, garante direitos aos estagiários, diz que, “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” (Constituição Federal, 1988, art. 14), ou seja, é de responsabilidade da concedente aplicar a lei de saúde e segurança no trabalho, a não observação do cumprimento à tais prerrogativas, a mesma deverá ser punida por atos ilícitos praticados.

O estagiário juntamente com a concedente e a Instituição de Ensino, acordam um documento formal, intitulado como TCE – Termo de Compromisso de Estágio, regido pela Lei 11.788/2008, não podendo ultrapassar limites estabelecidos na referida norma federal.

2.1 Concedente

A concedente, é a pessoa jurídica, filiada à Instituição de Ensino, que supervisiona a prática do estágio no ambiente laboral, responsável a oferecer pedagogicamente o ambiente de trabalho organizado e adequado para que o estagiário possa aprender de maneira prática a teoria estudada em sala de aula, de acordo com o artigo 9º da Lei 11.788/2008, a concedente é conceituada e explicita as suas funções como tais:

Art. 9º 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. (Brasil, art. 9º, incisos, Lei nº 11.788/2008).

Portanto a concedente deverá seguir todos os requisitos para a contratação de estagiário nos termos da Lei 11.788/2008 e demais legislações correlacionadas.

2.2 Estagiário

O estagiário é aquele que se submete ao regime do estágio com o intuito de aprender e desenvolver atividades correlacionadas a sua formação, aplicando o conhecimento já adquirido na Instituição de Ensino teoricamente no ambiente laboral, sendo que para muitos estudantes é o primeiro contato em relação ao labor profissional, mas que também para outros a oportunidade condiz com a contraprestação pecuniária em forma de bolsa-auxílio.

Não devendo assim, permanecer mais de 02 anos, configurando emprego regido pela CLT, após esse período. De acordo com a cartilha Lei do Estágio elaborada através do evento em comemoração pelos 15 anos da vigência da Lei do Estágio, em Brasília.

O estagiário deve estar devidamente matriculado e frequentando regularmente o seu curso de graduação. Dessa forma o aluno que esteja com matrícula trancada, cancelada ou em abandono, ou que já tiverem concluído o curso, não podem realizar atividades de estágio. (QUIXADÁ, 2023, p. 06).

Sendo assim, o estagiário deve estar devidamente matriculado e frequentando regularmente o curso, não sendo considerada matrícula cancelada, trancada ou em abandono pelo estagiário, para que se enquadre nas regras e firme compromisso com a concedente, em conformidade com a Lei do Estágio.

Segundo a Associação Brasileira de Estágio, criada em 08 de junho de 2004, que defende a permanência dos jovens em escolas e academias e a inserção



no mercado de trabalho no Brasil, realiza anualmente pesquisas gerais e específicas sobre os estagiários e de acordo com a pesquisa realizada no ano de 2023, os estagiários de nível superior são baixos em relação ao número de estudantes, portanto “no Superior, são 8.987.120 estudantes e, desses, apenas 686 mil estagiam (7,9%)” (ABRES, 2023).

Nota-se, que o número de estagiários no ensino de nível superior, é pequeno ao esperado, sendo de suma importância pesquisas relativas às causas em relação ao baixo número de interesses ao estágio.

3. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma forma de violência no local de trabalho, assim toda conduta abusiva pode ser identificada por gestos, palavras, atos, no qual expõe em situações humilhantes, conseqüentemente causando danos psíquicos, à personalidade e à integridade da pessoa assediada, portanto o estudo do tema é de suma importância, podendo ser ratificado nas palavras de Hádassa Ferreira:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida (FERREIRA, 2004, p. 37).

Contudo, doutrinadores defendem que o assédio moral no ambiente laboral pode ser classificado de três formas, sendo a primeira conhecida como assédio moral horizontal, quando reconhece a conduta entre funcionários, ou seja, que estejam na mesma linha hierárquica da empresa, no qual um funcionário agride moralmente outro funcionário. Segunda classificação menos comum de acontecer, mas que estão sujeitos, é o assédio moral de funcionário contra o chefe, desestimulando-o em suas funções, e o assediando de maneira imoral. A terceira classificação é a mais comum de acontecer no cotidiano, no qual trata-se da presente pesquisa, o assédio moral vertical, quando ocorre de chefe contra



funcionário, estando em hierarquias diferentes, em que no caso do estágio, a concedente comete contra o estagiário, se aproveitando de seu cargo, para agredir moralmente o estagiário.

Portanto, é no labor do estágio que ocorre o assédio moral contra os estagiários, que embora não ocorra em todos os ambientes, começa de forma silenciosa e se agrava. Assim conceitua-se o assédio moral causado no âmbito do estágio como violência psicológica, sendo o antônimo da moral e da ética laboral. Existem ainda alguns autores desbravando o conceito do assédio moral, mais precisamente na área laboral, Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos, define o assédio moral como:

O assédio moral laboral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar (FILHO, 2020, p. 25).

A necessidade financeira também é um obstáculo para as formalizações de denúncias sobre o e assim as concedentes se aproveitam da vulnerabilidade e inexperiência no mercado de trabalho dos estagiários, utilizando-se do trabalho barato, conforme Maurício Godinho Delgado destaca:

Frustradas, entretanto, a causa e a destinação nobres do vínculo estagiário formado, transmutando-se sua prática real em simples utilização menos onerosa de força de trabalho, sem qualquer efetivo ganho educacional para o estudante, esvai-se o tratamento legal especialíssimo antes conferido, prevalecendo, em todos os seus termos, o reconhecimento do vínculo empregatício. (DELGADO, 2016, p. 330).

O papel da concedente, visto anteriormente, é de supervisionar o estágio acompanhando a aprendizagem prática do estagiário no âmbito laboral, tratando-o com cordialidade, respeito e ética, além de que a concedente deve tratar o estágio como meio pedagógico prático de preparação para o mercado de trabalho, sendo de sua responsabilidade ainda o pagamento de bolsa-auxílio, e seguro de vida, de acordo com a Constituição Federal, e a Lei do estágio, com intuito do estagiário se manter, não configurando relação de emprego, pois não é pagos INSS, décimos



terceiros, entre outras obrigações devidas ao empregado, regidos pela CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas.

Entretanto, muitas vezes o estagiário é obrigado a exercer as mesmas funções de empregados, desvirtuando e descaracterizando os objetivos do estágio e, algumas vezes, sujeitando-se a maus tratos pelo medo da perda do estágio, surgindo então o assédio moral no labor do estágio.

Segundo Thaís Marcela Jaymes Lemos, psicóloga especialista em comportamento humano, relata em entrevista no Jornal Local de Campo Grande/MS, (Midiamax, 2023), que:

Acredito que estas situações de pressão, assédio moral e outras que os estagiários estão denunciando são reais. Infelizmente, já fui estagiária e passei por situações parecidas. Com isso, a pessoa pode causar um grande desconforto no futuro, em relação à profissional que esta pessoa vai se tornar. Ela pode desenvolver pânico, medo pela profissão, achando que todas as pessoas são desta forma, principalmente no Direito, em que as pessoas são autoritárias, então, são vários problemas que podem desencadear no futuro", ele pode achar que nunca é suficiente, por ver a realidade da área dele. Por exemplo, muitos estudantes vão para a área pensando em fazer justiça e, vendo tais situações de assédio, vê que não é aquilo e aí desiste do curso. Ele acaba sofrendo pressão, humilhação, assédio e tudo perde o sentido para ele, então, pode gerar desânimo, descrédito, então, infelizmente temos muitas possibilidades do que pode causar nas pessoas. (REZENDE, 2022)

Apesar disso, com a prática de humilhações, o estagiário pode vir a se tornar inseguro no futuro, desenvolvendo baixa autoestima e ansiedade, com dificuldades para executar o trabalho.

3.1. Casos Concretos

Em Minas Gerais o titular da 8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, sentenciou em 01.11.2017 a lide nº 0010256-13.2016.5.03.0008, postulada por um estagiário contra sua gestora, onde ela o chama de “burro e ignorante”, como segue:

Induidoso que a atitude da reclamada, no sentido de tratar o reclamante de forma desrespeitosa, chamando-o de 'burro' e 'ignorante', causou dano ao obreiro, já que este foi verbalmente agredido pela superiora, devendo responder a ofensora nos termos dos arts. 186 e 927 do CC. (MINAS GERAIS, 2017).



A indenização foi fixada em R\$1.000,00 reais, valor considerado razoável pela julgadora, conforme critérios explicitados na sentença. A condenação foi confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho mineiro.

Outro caso denunciado em Mato Grosso do Sul, surgiu em um escritório de advocacia de grande massa, onde os estagiários tomam forças para as denúncias após notícia de que um estagiário que trabalhava em um escritório de advocacia em São Paulo se suicidou do 7º andar da empresa, por não suportar a alta cobrança e abusos sofridos. O Ministério Público do Trabalho de Mato Grosso do Sul - MPT, está apurando as denúncias e tomará as devidas providências.

Em Porto Velho/RO um escritório de advocacia foi condenado a pagar R\$ 400.000,00 reais, pela prática de assédio moral contra contratados e estagiários de direito, o Ministério Público do Trabalho após vasta investigação e juntamente com outras ações trabalhista onde apurou depoimentos de empregados, postulou Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho nº 0000375-58.2015.5.14.0002, tendo êxito na decisão. Assim o advogado responsável pelo escritório disparava contra seus subordinados xingamentos e palavras de baixo calão: “neandertal”, “imbecil”, “incompetente”, “administrador tabajara”, “faculdade bosta”, no qual concernia à instituição de ensino de estagiário, segue parte da sentença do Juiz Substituto, Luiz José Alves dos Santos Júnior da 2ª Vara do Trabalho de Porto Velho/RO:

A burla ao Direito evidenciada no presente caso sem dúvida causa repudia à sociedade, em uma análise objetiva, pois se pode presumir que qualquer cidadão sente-se diretamente atingido pela situação que ora se apresenta, seja porque uma coletividade de empregados tiveram seus direitos mínimos desrespeitados, ou ainda porque sequer uma empresa, enquanto organização econômica, não cumpre regularmente seus deveres legais, deixando de realizar sua função social. Dessa forma, a atitude de desrespeito à Constituição e à legislação consubstanciada em ato ilícito à coletividade. A culpa *lato sensu*, é clara, pois a requerida age com dolo ao não respeitar a dignidade da pessoa humana do trabalhador, agredindo moralmente e fisicamente seus subordinados. Por seu turno, o nexo etiológico evidencia-se a partir da constatação de que a causalidade é direta e imediata, e que merece compensação e reprimenda, pois geradora de dano moral coletivo. (RONDÔNIA, 2016).

Evidencia-se nesse caso que não somente os estagiários, mas os empregados sofriam assédio moral vertical, não obstante o proprietário um operante do direito, nada cumpria de acordo com as normas de ética e moral, sendo o papel do MPT de suma importância para a apuração e condenação dessa prática antiética.



No Estado de Mato Grosso, em Sinop, um escritório de advocacia também foi condenado na lide trabalhista nº 0000885-12.2018.5.23.0036, por uma de suas sócias, onde ela usava de suas atribuições de chefia para maltratar uma estudante de direito, com comentários pejorativos, desferia contra a estudante de direito como “incompetente” e “fraca” na frente dos demais advogados e de outros colegas do escritório. Ela também ouvia sempre que “não seria uma boa advogada”, assim o Juiz Daniel Ricardo, titular da 1ª Vara do Trabalho de Sinop/MT, pontuou que:

Nesse contexto é inadmissível que comportamentos como este ainda se repitam no ambiente laboral, notadamente num escritório de advocacia, e perpetrado por uma operadora do direito, ativa na seara trabalhista, a qual se presume consciente dos seus deveres legais de respeito e preservação da dignidade de seus colaboradores. (MATO GROSSO, 2019).

Nesse diapasão, entende-se que alguns operadores de direito, nos dias de hoje encontra-se desqualificados para lidar com funcionários e estagiários, com ética, respeito e cordialidade. Aproveitando-se de suas atribuições no âmbito laboral para humilhar e desestabilizar quem realmente quer desenvolver suas atividades laborativas com excelência.

4. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral contra o estagiário permeia por várias empresas, sendo aqueles silenciados pela inexperiência do mercado de trabalho e pela sujeição a contraprestação pecuniária para manter seus estudos, por se tratar de jovens iniciantes no mercado de trabalho, acabam sendo vítimas vulneráveis da prática de manipulações e humilhações, por estarem em busca de conhecimentos e futura efetivação.

Contudo, tais práticas traz consequências no ambiente laboral, repercutindo danos à integridade psíquica, as funções cognitivas e psicológicas, afetando a honra, a imagem e a vida privada do estagiário, fazendo com que ele possa desenvolver crises de ansiedade, crises de pânico, depressões, e até mesmo desistir de sua carreira de formação, ou continuar trabalhando, porém, sem a confiança que tinha antes, sempre se descredibilizando.



De acordo com a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, do Tribunal Superior do Trabalho, as causas do assédio moral podem ser elencadas como “dores de cabeça, hipertensão arterial (pressão alta), alteração do sono, irritabilidade, crises de choro, abandono de relações pessoais, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho e suicídio” (Cartilha TST, 2019).

Para a empresa concedente, também segundo a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, do TST, existem consequências como, “redução da produtividade, rotatividade de pessoal, aumento de erros e acidentes, licenças médicas, exposição negativa da marca, indenizações trabalhistas e multas administrativas” (Cartilha TST, 2019).

Destarte, a falta de instrumentos específicos pode dificultar a detecção, quanto a violência psicológica contra o estagiário:

As inconsistências teórico-metodológico-conceituais existentes sobre o tema representam um dos fatores que impedem o diagnóstico adequado da violência psicológica na sociedade, especialmente a cometida contra criança e adolescentes. Não há estatísticas oficiais sobre a magnitude dessa forma de violência na sociedade brasileira. A escassez de ferramentas voltadas para a detecção e o incipiente desenvolvimento de estratégias de aferição para investigação dificultam o diagnóstico acurado desse fenômeno. (Revista de Saúde Pública, 2005).

Nota-se que em virtude da escassez de instrumentos e estudos específicos, fica explícito a dificuldade em investigar as doenças psicológicas e suas causas. Posto isto as doenças podem ser desencadeadas com a prática de abusos e assim como na seara psíquica a doença pode variar conforme o organismo de cada pessoa, de acordo com Márcia Novaes Guedes (2005, p. 113):

Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas atingem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problema de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ânsias, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses. Não bastasse a debilidade em sua vida profissional, a vítima atingida emocionalmente, é prejudicada na sua vida social e familiar,



tudo isso ocorre quando a vítima é desestabilizada emocionalmente. (GUEDES, 2005, p. 113).

Então, as doenças psíquicas, se desenvolvem de diferentes formas entre homem e mulher, jovem ou mais velho, podendo ser mais graves ou mais leves os sintomas, mas que não deixa de ser problema para o indivíduo, dificultando na execução de suas tarefas diárias, até a gastos médicos, gerando desconfortos e desestabilidade tanto emocional quanto financeira.

O assédio moral está elencado na legislação previdenciária, onde reconhece a doença como estresse laboral assistencial, prevista no Decreto nº 3.048/1999, considerando os transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (grupo V da CID-10) onde a Previdência Social conceitua como doença ocupacional.

Desse modo, a violência psicológica causada no estagiário, traz consequências em relação a sua personalidade, competência profissional até mesmo como pessoa, conforme Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 87), aduz:

O assédio moral gera sentimento de indignidade, inutilidade e de desqualificação, refletindo em baixa auto-estima pessoal e profissional, não sendo o trabalho encarado como fonte de satisfação e dignidade para o trabalhador, posto que na organização do trabalho deixa de trabalhar o desenvolvimento pessoal e profissional, com vistas à valorização do trabalhador, a fim de permitir seu ajustamento e adaptação. (ALKIMIN, 2005, p. 87).

Dessarte, fica evidente que o assédio moral contra o estagiário, gera diversas consequências tanto para o estagiário quanto para a concedente, sendo de difícil investigação, e tratamentos médicos, custeados pelo assediado. Sendo objeto de reflexão onde por inúmeras vezes, é colocado em balança o peso da desistência e o peso de humilhação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Magna Carta, tem como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana, criada com o intuito de proteção à sociedade, como garantia de qualidade de vida e segurança principalmente aos mais vulneráveis, sendo parte o estagiário, devendo ser o alicerce para o início e fim de qualquer relação laboral.



Diante do exposto, chega-se à conclusão de que o estágio por um lado é de suma importância para os iniciantes no ambiente de trabalho, preparando-o para agregar na efetivação e excelência de suas atividades laborais, oferecendo as concedentes contraprestação de serviços. Porém as concedentes podem considerar o estágio como mão de obra barata, onde os superiores sujeitam os estagiários a certos tipos de humilhações, causando-os consequências psíquicas e os prejudicando em suas carreiras profissionais.

Contudo, por mais que os estagiários hoje em dia estejam criando coragem para denunciar as práticas de assédio moral, muitos outros são silenciados por medo da perda de sua bolsa auxílio e, por mais que o Ministério Público do Trabalho faça seu papel primordial de investigação, em relação às pouquíssimas denúncias, deve-se criar um órgão fiscalizador com canais de denúncia, de fácil acesso e manuseio, para que sejam feitas de forma anônimas ou não, juntamente com acompanhamento psicológico aos estagiários, no qual ele se sinta confortável em relatar abusos por meio destes canais. Assim, deve ser mais explorado e divulgado a Lei do Estágio nº 11.788/08, agregando o estudante no mercado de trabalho, aplicando os conhecimentos teóricos na prática com a contraprestação pecuniária chamada bolsa-auxílio, incentivando o mesmo para que no futuro possa exercer sua profissão com excelência e maestria.

Nota-se que ainda não existe uma norma explícita sobre o assédio moral no ambiente do trabalho, mas que a Constituição Federal e o Código Civil Brasileiro apontam soluções que cabem danos morais, sendo utilizado como base em decisões sobre o assédio moral, e onde assediados buscam amparo no judiciário, enquanto não seja normalizado tal problema.

REFERÊNCIAS FINAIS

ALKIMIN, Maria Aparecida - Assédio Moral na Relação de Emprego. Curitiba: Juruá, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.



BRASIL. Lei nº 11.788, 25 de setembro de 2008. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, v. 126, n. 66, p. 6009, Acesso em: 10 set. 2023.

BRASÍLIA DF. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e repare. TST.jus.br: Patrícia Resende, 21 mar. 2019. Cartilha. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 11 out. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

Filho, Rodolfo Mário Veiga, P. e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos. Assédio moral organizacional. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2020.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. 2 ed. São Paulo: Russell Editores, 2010.

GUEDES, Márcia Novaes. Mobbing - Violência psicológica no trabalho. São Paulo: Revista LTr.

MATO GROSSO. nº 0000885-12.2018.5.23.0036, de 12 de maio de 2021. Assédio moral. Sentença, <https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000885-12.2018.5.23.0036/1#b40cb85>, 12 maio 2021. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000885-12.2018.5.23.0036/1#b40cb85>. Acesso em: 17 out. 2023.

MINAS GERAIS. Jurisprudência TRT3ª Região nº 0010327-61.2017.5.03.0046, de 09 de março de 2018. Violência no trabalho. Portal.trt3.jus.br, ano 2018, 20 jul. 2018. Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Julio Bernardo do Carmo. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-violencia-no-trabalho>. Acesso em: 28 set. 2023.

MINAS GERAIS. Processo nº 0010491-70.2015.5.03.0054, de 1 de novembro de 2017. Assédio moral. Sentença, <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010256-13.2016.5.03.0008/1#1ccc5eb>, 1 nov. 2017. Disponível em: 0010256-13.2016.5.03.0008. Acesso em: 18 out. 2023.

QUIXADÁ, Carolina. Cartilha Lei do Estágio. Brasília, 25 set. 2023. Cartilha. Disponível em: <https://mundodoestagio.com/>. Acesso em: 10 out. 2023.

REZENDE, Graziela. Estagiários denunciam rotina de assédios em escritórios de advocacia de Campo Grande: Movimento na internet ganhou força após estudante



de direito se jogar de prédio na Faria Lima, em SP. Midiamax, Campo Grande MS, p. 01, 19 ago. 2022. Disponível em: <https://midiamax.uol.com.br/cotidiano/2022/estagiarios-e-advogados-denunciam-rotina-de-assedios-e-dizem-que-grandes-escriptorios-sao-mafia-em-campo-grande/>. Acesso em: 24 ago. 2023.

RONDÔNIA. Processo nº 0000375*58.2015.5.14.0002, de 3 de novembro de 2015. Sentença, <https://consulta.trt14.jus.br/abrirDoc>, 3 nov. 2015. Disponível em: <https://consulta.trt14.jus.br/abrirDoc>. Acesso em: 10 out. 2023.