

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ESTÁGIO NÍVEL SUPERIOR

MORAL HARASSMENT IN WORK RELATIONS: UPPER LEVEL INTERNSHIP

Joslane Soares de Brito Aires 1
Guilherme Augusto Martins Santos 2

Resumo: O assédio moral caracteriza uma série de humilhações em graus diferentes e de aspectos difíceis de serem denunciados devido ao medo, represálias e chantagens. A vítima muitas vezes não tem o apoio necessário nem do órgão que estagia e nem dos supervisores que os orienta. A falta de informação e legislação específica dificulta a denúncia, uma vez que a cultura machista impregnada na sociedade gera julgamentos em desfavor da vítima. O estudo é de forma exploratória, pois tem a finalidade de acrescentar conhecimentos, ampliá-los e fazer utilização com eficiência para se obter um resultado eficaz, com uma pesquisa documental e bibliográfica referente a descrição do tratamento legal sobre o assédio moral. O objetivo geral é identificar o assédio moral no âmbito do estágio supervisionado e a importância da denúncia. O Assédio Moral é um quadro que está se apresentando nas relações trabalhistas, bem como nas relações de trabalho não empregatícia, tendo como análise a relação de estágio, uma forma incorreta e desumana de obrigar o cumprimento de obrigações exageradas impostas, os maus tratos, desprezo ou marcantes mudanças psicológicas exigidas no cotidiano.

Palavras-chave: Assédio Moral. Direito. Estágio Supervisionado. Legislação Específica. OIT.

Abstract: Moral harassment characterizes a series of humiliations in different degrees and aspects that are difficult to denounce due to fear, reprisals and blackmail. The victim often does not have the necessary support either from the body that is intern or from the supervisors who guide them. The lack of information and specific legislation makes it difficult to report, since the sexist culture impregnated in society generates judgments against the victim. The study is exploratory, as it aims to add knowledge, expand it and make use of it efficiently to obtain an effective result, with a documentary and bibliographic research referring to the description of the legal treatment of moral harassment. The general objective is to identify moral harassment within the scope of the supervised internship and the importance of the complaint. Moral harassment is a situation that is appearing in labor relations, as well as in non-employment labor relations, having as an analysis the internship relationship, an incorrect and inhuman way of forcing the fulfillment of imposed exaggerated obligations, mistreatment, contempt or marked psychological changes required in everyday life..

Keywords: Moral Harassment. Right. Supervised Internship. Specific Legislation. OIT.

1 Graduada em Administração de Empresas (ULBRA). Graduada em Direito (UNICATÓLICA). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8162145883916514>. E-mail: ninane17@gmail.com

2 Mestre em Direito pelo Centro Universitário de Brasília. Pós-graduado em nível de Especialização em Direito Civil e Processo Civil pela Católica do Tocantins. Especialista em Direito do trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Advogado. Professor Titular do Centro Universitário da Católica do Tocantins. Professor Titular da Faculdade Serra do Carmo (FASEC). Professor da Universidade Estadual do Tocantins. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5881131138349838>. E-mail: guilhermeaugusto@fasec.edu.br

Introdução

Diante da evolução dos direitos e deveres dos trabalhadores, sendo eles cargos públicos, comissionados, privados, estagiários e aprendizes, tem se falado muito no que ocorre nos bastidores de cada órgão. Um dos grandes problemas ocorridos ao longo do tempo é o assédio moral, onde ocorre a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma recorrente e prolongada, no âmbito de suas atividades.

Sendo assédio moral um tema atual e relatado dentro da própria universidade, seria de grande importância começar a pensar o que pode ser feito para mudar ou minimizar impactos que essa prática tem na vida dos estagiários.

Ao ingressar na Universidade, o acadêmico tem como suporte do curso o estágio supervisionado, muitas vezes passando por provas em seleções concorridas a possibilidade de interação do aluno com o ambiente externo, ambientalização da teoria em prática e a socialização com profissionais qualificados.

Porém, muitas vezes esse sonho de conciliar prática com teoria torna-se um pesadelo, em alguns casos o estagiário sofre assédio moral e não consegue denunciar o agressor devido à falta de informação, ingenuidade, chantagens e opressão. É uma conduta que traz danos inimagináveis à dignidade e à integridade do indivíduo, afetando a saúde mental e psicológica e prejudicando o ambiente de trabalho.

Cada vez mais os pedidos de indenização por danos morais e/ou materiais são mais significativos dentro da responsabilidade civil, identificando os direitos e deveres impostos por lei aos trabalhadores em geral, porém pouco se sabe sobre o assédio, doutrinas que são de extrema importância, são minoria no mercado.

Diante de mudanças tão claramente significativas e por ser tema atual e delicado, várias são as dúvidas sobre o assédio moral e suas nuances acerca do constrangimento, humilhação e a melhor maneira de se resolver a situação sem que a vítima seja demitida ou exonerada do cargo em questão. As obras e artigos que analisam o tema ainda são escassas e isso dificulta a informação, bem como a denúncia ao ato.

Dada a sistemática da situação pós assédio moral ser um momento delicado e de extrema responsabilidade para quem denuncia, o assédio deve ser minuciosamente analisado a cada detalhe de informação, bem como provas e/ou testemunhas.

Embora não exista uma lei específica no Brasil que regulamente o assédio moral, a nossa Constituição Federal e o Novo Código Civil preveem indenização aos que sofrem tal dano, mesmo que esse dano seja exclusivamente moral, ou seja, o estagiário poderá entrar com uma ação de dano moral pelo assédio moral sofrido no ato educacional supervisionado.

Diante de uma temática tão complexa e delicada o maior problema está em saber: Qual o tratamento legal do assédio moral no âmbito do estágio supervisionado e como é possível, nesse contexto, promover a denúncia? Essa dúvida paira em todas as vítimas que sofrem de assédio moral e por ser um tema que remete ao psicológico, muitas vezes os traumas são de uma magnitude infinita.

Assédio moral na esfera trabalhista

A Câmara Federal aprovou em março de 2019 o PL (Projeto de Lei) 4.742/2001, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime.

De acordo o texto do Projeto de Lei o assédio moral configura-se a quem ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, por conta do exercício de emprego, cargo ou função. O assédio moral nem sempre ocorre de patrão para funcionário, supervisor para estagiário. Muitas vezes, pode ocorrer entre funcionários de hierarquias iguais, bem como, de funcionário para o patrão ou superior hierárquico.

A causa somente terá início se a vítima representar o ofensor, sendo tal representação irretroatável, isto é, de acordo com a proposta do projeto de lei.

A matéria está em tramitação na CCJ (Comissão de Constituição e Justiça) do Senado. O texto

do Projeto de Lei 4.742/2001 altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o crime de assédio moral. O projeto também prevê a inclusão do assédio moral no Código Penal, e ainda define pena de detenção para o crime de um a dois anos e multa. A pena pode ser agravada em até um terço, se a vítima for menor de 18 anos.

Em relação à visibilidade jurídica e social, ainda não foram tomadas medidas necessárias relacionadas à sua prevenção e punição. De acordo a pesquisa o Projeto de Lei 4.742-2001 não foi efetivado ainda, deixando desamparados os trabalhadores de todos os meios. A vítima encontra dificuldade para denunciar o agressor devido a impossibilidade da legalidade.

Enquanto o projeto ainda está sendo analisado pela CCJ no Senado, podemos nos sustentar na Lei 14.132/21, art. 147-A “perseguir alguém reiteradamente por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade”.

Além dos efeitos do assédio moral no contrato de trabalho, essa violência ocasiona também responsabilidade civil e patrimonial do empregador e do sujeito assediador pela conduta ilícita que fere o ordenamento jurídico e seus princípios fundamentais, além do direito subjetivo do assediado.

Segundo o art. 186 do Código Civil Brasileiro, o ato ilícito é caracterizado pela ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, que resulte na violação do direito e cause danos a outrem, ainda que exclusivamente moral.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

De acordo o que dispõe o art. 187 do CC, terá conduta ilícita o empregador ou seu preposto com poderes delegados que abusem de seu poder de direção.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

O art. 927 no parágrafo único do Código Civil determina a obrigação da reparação do dano sobre os atos cometidos ilícitos:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Diante do exposto, de acordo com o direito civil, a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho gerará uma responsabilidade direta do sujeito assediador que, ao cometer ato ilícito deverá reparar danos morais e materiais à vítima. A responsabilização direta do empregado que praticou o assédio contra outrem, não prejudica a responsabilidade indireta e objetiva do empregador pela conduta ilícita do seu empregado ou preposto, de acordo com o art. 932, inc. III:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

A responsabilidade indireta do empregador nesse caso será objetiva, uma vez que independe de comprovação de culpa do agente, no caso o empregador, para que haja a obrigação de indenizar, conforme previsto no art. 927, parágrafo único, combinado com o art. 932, III, transcritos acima.

Portanto, é necessário demonstrar apenas o fato lesivo voluntário ou imputável a alguém, o dano sofrido, e o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente.

A responsabilidade do empregador é solidária, segundo o art. 942 do CC, parágrafo único, ou seja, o empregado vítima do assédio moral pode pleitear os danos sofridos pelo assédio tanto contra o empregado assediador, quanto contra o próprio empregador.

No art. 934 do Código Civil, o empregador, após reparar o dano provocado por um de seus empregados, poderá entrar com ação de regresso contra o agente causador do prejuízo, no caso, o empregado assediador.

Art. 934 Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

O fenômeno do assédio moral começou a despertar mais interesse e preocupação entre os pesquisadores das mais diversas áreas, pois se trata de uma forma de agressão disfarçada e de difícil forma de se comprovar, que vem destruindo cada vez mais os ambientes de trabalho e convívio social, bem como a saúde psíquica e física de seus trabalhadores, afetando não só este ambiente de trabalho, mas todos os ambientes que a vítima frequenta (Checchia, 2016, p.11).

O estagiário é a peça-chave para onde o agressor emite sua ira, frustrações, agressividade, e, mesmo fazendo parte da empresa, por tempo determinado, supervisionado por um orientador, o estagiário é o que chamamos de fragilidade maior, aquele que toda a culpa é direcionado a ele. Esse comportamento do agressor vai se tornando repetitivo, visto de maneira inofensiva por demais servidores, porém se analisadas as palavras, os maus olhares, gestos e atitudes ao longo do tempo se caracteriza o assédio moral.

Relações de trabalho: estágio supervisionado

Esta modalidade de relação de trabalho tem o propósito maior que é o desenvolvimento educacional do aluno, não devendo este ser submetido a atividades ao dos empregadores e/ou servidores do ambiente ao qual foi contratado, bem como exceder a carga horária do estagiário.

De acordo com a Lei do Estágio, Lei nº 11.788/08, o estágio é um ato educativo, supervisionado pelas instituições de ensino, desenvolvido no ambiente de trabalho, visando preparar o estagiário para o mercado de trabalho.

O intuito do estágio é a aprendizagem do estagiário e nunca a exploração da sua mão-de-obra. Uma vez que o art. 3º, III da Lei do Estágio prescreve que deve haver «compatibilidade entre aquelas previstas no termo de compromisso e as atividades desenvolvidas no estágio.»

O estagiário não faz jus aos direitos trabalhistas previstos na CLT, tais como 13º salário, férias, depósito de FGTS, aviso prévio, dentre outros, uso exclusivo dos trabalhadores que possuem a Carteira de Trabalho estipulada pela CLT.

Porém, na prática muitas empresas querem reduzir gastos na folha de pagamento, não precisando arcar com encargos trabalhistas, buscam no estagiário uma oportunidade de reduzir seu gasto na folha de pagamento, uma vez que só necessitará custear o valor mensal da bolsa-auxílio, que na grande maioria dos casos é irrisório.

O desvirtuamento do contrato de estágio leva ao reconhecimento do vínculo empregatício do estagiário com a concedente do estágio. Neste sentido, a própria Lei 11.788/08 abre esta possibilidade ao dispor que qualquer descumprimento no termo de estágio caracteriza vínculo empregatício (Art. 3º, § 2º).

Tem sido entendimento do TST que esta irregularidade no contrato de estágio implica na nulidade do mesmo, ante o objetivo de fraudar a aplicação da Lei Trabalhista, nos termos do art. 9º da CLT.:

1. ESTÁGIO. DESCARACTERIZAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A finalidade do estágio é propiciar ao estudante uma experiência prática que seja compatível com o seu currículo

escolar. Do contrário, haverá desvirtuamento do instituto que implicará o reconhecimento do vínculo de emprego, tal como dispõe o § 2º do art. 3º da Lei 11.788/2008 [...]. (TST. AgR-AIRR-1122-42.2013.5.10.0017. Rel: HUGO CARLOS SCHEUERMANN. Dje: 22/06/2016.

Para comprovar o vínculo empregatício é imprescindível que os requisitos caracterizadores do emprego estejam presentes, sejam eles: subordinação jurídica, pessoalidade, pessoa natural, não-eventualidade e onerosidade.

Contudo, há de se ressaltar que, por força de norma constitucional não é possível o reconhecimento do vínculo empregatício, caso a parte concedente do estágio seja ente da Administração Pública Direta (prefeituras, Tribunais de Justiça, etc.) ou indireta (empresas públicas, por exemplo).

Diante disso, a finalidade do estágio é proporcionar ao estudante uma contribuição significativa de conhecimento, pois o estagiário irá conciliar a teoria vista na universidade com a prática adquirida no estágio supervisionado, uma vez que essa harmonização contribui para o seu engrandecimento tanto acadêmico quanto profissional.

Relação de trabalho x relação de emprego

A relação de trabalho é gênero, ou seja, engloba todas as formas de contratação de trabalho, enquanto a relação de emprego é considerada espécie. Diante disso, a relação de emprego é uma espécie do gênero da relação de trabalho. A relação de trabalho se subdivide em vários outros tipos de relação, sendo uma delas a relação de emprego, o trabalho autônomo, prestação de serviços, trabalho eventual, o trabalho por tempo determinado e todas as outras modalidades laborais.

Relação de emprego

A relação de emprego ocorre quando estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT:

Art. 3º - “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Parágrafo único - “Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Desse modo, a relação de emprego apresenta requisitos importantes, como a alteridade, que se espelha na noção de que os frutos da prestação do serviço são auferidos pelo empregador, e nunca pelo empregado.

Sendo assim, o empregador não pode repassar os prejuízos aos empregados, cabendo ao empregador assumir os riscos da atividade econômica eventualmente suportados, por conta dessa condição.

Em seguida vem a subordinação, que por sua vez, é caracterizada como dependência jurídica, é um estado de sujeição que une o empregado ao empregador. Encontra seus limites na lei e no contrato de trabalho. Trata-se de uma subordinação jurídica.

Outro requisito de grande importância é a pessoalidade, onde preceitua que o contrato de trabalho é infungível, ou seja, se dá intuitu personae. Tal requisito separa o empregado do trabalhador avulso. É um contrato personalíssimo e, por conta disso, a prestação de serviço deve ser executada pessoalmente, excluindo a substituição por outra pessoa, além de não se admitir que o empregado seja pessoa jurídica.

A onerosidade é a figura jurídica que aponta para a necessidade de um cumprimento de obrigações, onde uma parte executa em correspondência às de outra, isto é, a remuneração do trabalho, o que diferencia, portanto, o trabalho voluntário do trabalho remunerado.

E por último e não menos importante temos a não eventualidade, que pressupõe que a relação de emprego deverá ser contínua, visto que a relação de emprego ocorre em um trato sucessivo, perdurando-se no tempo. Tais requisitos, são características de uma relação de emprego e deverão ocorrer simultaneamente, de forma cumulativa.

Há uma relação de emprego quando há a prestação de serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário - onerosidade. Destaca-se que a prestação de serviços tem que ser intuitu personae, ou seja, a pessoa é insubstituível para a realização da tarefa - pessoalidade. o trabalho não precisa mais ser contínuo para que seja reconhecido como relação de emprego - não eventualidade.

O empregado deverá ser pago, mesmo se a empresa estiver com dificuldades financeiras - isenção de risco. O empregador determina o tempo e o modo como o empregado deve desempenhar suas atividades - subordinação. Desse modo, estando presentes todos os requisitos previstos no art. 3º da CLT, qualquer eventual problema, deverá ser discutido na Justiça do Trabalho.

Relação de trabalho

A relação de trabalho ocorre quando algum dos requisitos do art. 3º da CLT não são preenchidos, ou seja, basta que apenas um, daqueles critérios não seja suprido para que tenhamos uma relação de trabalho.

Se a prestação dos serviços é eventual, sob dependência de empregador, temos a relação de trabalho; se para prestar aquele serviço não há o pagamento de salário, teremos a relação de trabalho; e por fim, se pessoa que prestar aquele serviço puder ser substituída, haverá a relação de trabalho.

Geralmente, a relação de trabalho decorre de uma obrigação de fazer, isto é, quando as partes estabelecem uma relação de trabalho, estipula-se, em mesmo nível de direitos e deveres, o que será prestado, sem que nenhuma parte tenha preferência sobre a outra, ou seja, estão equiparadas.

Estágio supervisionado

A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, dispõe sobre os estágios de estudantes define e classifica a relação de estágio, as obrigações das instituições em relação aos estágios de seus educandos, os direitos e deveres dos estudantes, a fiscalização e as disposições gerais.

O art.1º, dispõe:

Art. 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.

O art. 10º, II, dispõe sobre a jornada de trabalho dos estudantes do ensino superior:

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:

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.

O estágio supervisionado é uma atividade proposta aos alunos de graduação que permite por meio de experiências práticas vivenciar os conteúdos teóricos estudados em sala de aula.

Para o desenvolvimento do estágio, a presença de um profissional em campo é obrigatória. O estagiário atua dentro de um órgão ou empresa, experimentando a rotina do ambiente de trabalho e realizando tarefas relativas à sua área de estudo.

O estágio supervisionado promove experiência prática e é fundamental para o melhor aproveitamento da graduação, com isso o estagiário conhece o mercado de trabalho antes de se formar, obtém conhecimento, uma vez que as habilidades desenvolvidas no estágio são únicas, e muitas vezes, o estágio supervisionado é o primeiro contato do estudante com o mercado de trabalho.

Além da experiência profissional, o estudante terá a oportunidade de ampliar o seu networking, tanto com outros estudantes e professores quanto com profissionais que já atuam na área fortalecendo e se destacando no mercado de trabalho.

Em muitos casos, o estágio supervisionado é o primeiro contato do estudante/estagiário com o mercado de trabalho. A prática do estágio supervisionado soma com a teoria vista durante todo os períodos de faculdade. A partir dessa experiência se torna possível conhecer os desafios da profissão e buscar formas de selecioná-los com o conhecimento adquirido.

Princípios e direitos constitucionais

O fundamento do princípio da dignidade humana que está na no art. 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, fundamento basilar da República, além de um rol de direitos sociais dos trabalhadores que, casados com os dispositivos da Consolidação das Leis do trabalho - CLT e os princípios trabalhistas: Princípio da irredutibilidade salarial, Princípio da norma mais favorável, Princípio da primazia da realidade, Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o Princípio da continuidade da relação de emprego, bem como as garantias, direitos e deveres do estagiário na Lei do Estágio nº 11.788/2008, levam a perceber a importância de prezar pela dignidade dos trabalhadores, estagiários e pelos ambientes de trabalho sadios e dignos, cuja responsabilidade é das empresas e órgãos públicos. A dignidade do estagiário e seu ambiente de trabalho saudável vem ganhando mais destaque nas produções doutrinárias e destaca-se como preocupação dos magistrados ao proferirem sentenças envolvendo essas questões.

No tocante, ressalta-se que no contexto da globalização em que vivemos, desenvolveu-se uma certa pressão sobre os estagiários, visando sempre a maior produtividade e lucro, sem se preocupar muito com a sua saúde ou com as relações interpessoais que deveriam ser desenvolvidas nos ambientes de trabalho, resultando em uma competitividade prejudicial, um ambiente tenso, que afeta negativamente cada estagiário física e psicologicamente, gerando também queda na produtividade.

Na falta de previsão legal referente ao assédio moral em nosso ordenamento jurídico, os estagiários não conseguem relatar o assédio moral que sofrem afetando a integridade, dignidade sob ameaças bruscas e destrutivas. Uma violência perversa no cotidiano sem amparo legal.

Segundo o que dispõe o art. 1º da Lei do Estágio:

Art. 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”.

Nessa mesma Lei constitui-se os direitos e deveres do estagiário.

Há uma relação privada que pode contar com todos os elementos da relação de emprego, mas não se enquadra no tipo legal da CLT, que inviabiliza o contrato empregatício, o estágio regularmente formado e praticado de acordo com a Lei 11.788/08. As contratações de estagiários não são regidas pela CLT e não criam vínculo empregatício de qualquer natureza; a contratação é

formalizada e regulamentada exclusivamente pelo Termo de Compromisso de Estágio.

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I – as ações oriundas da relação de trabalho [...]; IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.” Diante de todo o exposto, faz-se necessário entender que para que ocorra o assédio moral no ambiente de estágio é irrelevante a configuração de qualquer tipo de relação de trabalho. Essa violência pode ocorrer em qualquer relação de trabalho a qualquer tempo, sendo irrelevante a configuração de um tipo de relação de trabalho, seja a relação de emprego ou estágio.

Portanto, o operador do direito deve atentar-se a cada caso concreto e suas peculiaridades, utilizando sempre os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, observados nos art. 5º, inciso LXXVIII e no art. 2º da Lei 9.784/1999, respectivamente.

O direito à indenização por dano moral encontra amparo nos arts. 186 e 927 do Código Civil, c/c art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios fundamentais da Constituição Federal, sobretudo naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano, art. 1º, da CF.

No art. 126, do Código de Processo Civil – CPC, dispõe que o juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito.

A prova no processo do trabalho tem os seguintes princípios:

a) Necessidade da Prova: qualquer fato trazido à lide deve ser provado para que possa ser considerado. Pelo ônus probandi a parte a ser beneficiada com o fato é quem deverá prová-lo. O juiz, em princípio, não acredita em nenhuma parte, até que as provas venham aos autos. Segundo a Constituição Federal o juiz tem o dever de demonstrar as razões jurídicas que utilizou para formar a decisão, art. 126 CPC.

b) Unidade: a prova deve ser apreciada como um todo e o juiz pode decidir por uma ou pelas duas partes, desde que os fatos apresentados o convençam da veracidade.

c) Lealdade ou Probidade da Prova: a prova tem um propósito ético e existe o interesse de todos os que atuam no processo, que a verdade seja encontrada. Ao litigante má-fé, aquele que altera as provas para se beneficiar ilegalmente, caberá uma punição (CPC, art. 17, II e IV, respectivamente).

d) Contradição: a contradição é uma das principais características do processo e acontece quando a parte contra quem foram apresentadas provas, tem o direito de impugná-las e também de apresentar a contra prova. Por não existir prova secreta, no momento da apresentação de provas por uma parte, a outra é intimada para impugnar, sob pena de nulidade processual.

e) Igualdade de Oportunidades: os litigantes devem ter igual oportunidade para a produção de provas, sob pena de nulidade processual. A parte que se sentiu prejudicada deve manifestar-se apenas no momento oportuno, sob pena de indeferimento. Passado esse momento, no caso de silêncio da parte interessada em arguir o ato nulo, este se convalidará tornando-se hábil à produção dos efeitos previstos em lei. Faz-se exceção aos casos de “nulidade absoluta”, que pode ser arguida de ofício ou por iniciativa da parte em qualquer tempo ou grau de jurisdição, art.113, do CPC, caput.

f) Legalidade: São requisitos necessários para a produção de provas: tempo, lugar (em sala de audiência, CPC, art.336), meio (de acordo com a legislação), adequação (porque cada fato tem sua maneira própria de ser provado, como por exemplo: a existência de atividade insalubre – prova pericial), etc.

g) Imediação: Significa que o juiz é “sujeito do processo”, participando ativamente e não apenas observando as partes litigarem.

h) Obrigatoriedade da prova: É sabido que a prova é tanto de interesse das partes

quanto do interesse público que visa a solução do processo, portanto as partes devem apresentar as provas necessárias de acordo com a distribuição do ônus da prova e o devem ser compelidas pelo juiz a apresentarem as demais provas que achar imprescindíveis. Caso as partes se mantenham omissas quanto às comprovações dos fatos alegados devem arcar com as consequências de sua própria inércia (Checchia, 2016, p. 34-35)

Apesar da dificuldade de provar a ofensa à dignidade do trabalhador, os tribunais não podem se eximir de responsabilizar os ofensores que cerceiam os valores do trabalho, nem os deixar impunes pelo ilícito cometido. No entanto, por outro lado também não se pode condenar alguém sem prova alguma, ferindo os princípios da inocência e do contraditório e ampla defesa inerentes a todos os cidadãos.

Em nosso ordenamento jurídico a regra geral é que o ônus da prova incumbe a quem faz a alegação, art. 818 da CLT e art. 333, inciso I do CPC, no entanto por se tratar de uma situação específica de grande dificuldade probatória e sérias consequências para o autor vítima da violência não deveria ser essa regra sempre aplicada na instrução probatória do assédio moral.

Acerca da dificuldade probatória, destaca-se o posicionamento doutrinário de LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. p.494 VIANA, Márcio T. Critérios para a inversão do ônus da prova no processo do trabalho.: [...] que a prova de algumas condutas configuradoras do assédio moral é muito difícil; logo, incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental. A experiência revela que se não existir a adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração de boas intenções.

O assédio moral no estágio supervisionado é um dos problemas que vem se enfrentando em busca da proteção da dignidade do estagiário e do ambiente de trabalho saudável, que fere a tutela do direito do trabalho. Apesar de sempre existir, houve uma maior atenção recentemente em várias áreas do conhecimento. Ao se tornar cada vez mais comum desperta uma preocupação no direito do trabalho e procura-se formas de evitar e resolver esse fenômeno tão prejudicial tanto para o estagiário quanto para a empresa ou órgão em questão.

É obrigação do supervisor tratar com urbanidade seus estagiários, implementando condições de trabalho que protejam a saúde e a segurança, inclusive sob o aspecto psicológico.

Decisões dos tribunais relacionados

Segundo jurisprudência pacífica, o limite do poder empregatício é a dignidade da pessoa humana e os direitos de personalidade que devem ser reconhecidos. No Brasil só veio realmente ser discutido com seriedade o assédio moral após um acórdão elaborado em julgamento de um recurso ordinário pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17.^a Região, Espírito Santo, em que o tribunal classificou como assédio moral às perseguições sofridas por um técnico de publicidade e propaganda, conforme acórdão do Recurso Ordinário nº 1315.2000.00.17.00.1, relatado pela magistrada Sônia das Dores Dionízio.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17.^a Região (Vitória-ES) julgou o primeiro caso em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral, com a seguinte ementa:

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque

ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT - 17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, in Revista LTr 66-10/1237).

Em relação à dignidade do trabalhador a Constituição Federal de 1988 incluiu a memorável garantia constitucional à indenização por dano moral, de acordo o art. 5º, inciso X, que assim dispõe:

“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

O Ministro Hugo Carlos Scheuermam, do TST, proferiu em Recurso de Revista a seguinte decisão sobre o agravo de instrumento.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. 1. Com base nas provas angariadas, o e. TRT concluiu que a preposta da reclamada, como superior hierárquica da reclamante, lhe destinava tratamento rude e diferenciado em várias oportunidades, de forma sistemática e frequente, perturbando o exercício de seus trabalhos, tendo inclusive solicitado a dispensa por justa causa, fatos que inequivocamente ensejam a indenização por dano moral deferida em sentença. 2. Na hipótese, o tribunal regional não dirimiu a controvérsia à luz dos princípios disciplinadores da repartição do ônus da prova, resultando inconcebível a vulneração dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, uma vez que o litígio foi solucionado com base na prova efetivamente produzida, sobretudo na prova testemunhal. 3. Convém destacar que, de acordo com a doutrina e jurisprudência, o dano moral é um dano *in re ipsa*, que prescinde de comprovação, bastando a demonstração do ato ilícito e donexo causal, os quais restaram evidenciados no caso. Aplicação do art. 896, a, da CLT, da OJ 11-sdi-1/TST e das Súmulas nº 296 e 337/TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST – AIRR 0001305-05.2011.5.15.0062 – Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann – DEJT 07.02.2014, p. 310).

O agravo de instrumento trata-se de controvérsias a respeito da configuração de assédio moral no ambiente de trabalho em decorrência da conduta abusiva e discriminatória do superior hierárquico, o que resultou no acometimento pelo autor de doença ocupacional (depressão).

O primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho entrou em vigor no dia 25 de junho de 2021, reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

A Convenção nº 190 parte do entendimento de que ninguém deve estar sujeito a violência e assédio no mundo do trabalho (OIT, 2018b).

Por esta razão, seu escopo de proteção é amplo e vai além dos empregados (Art. 2), e garante proteção a todos os trabalhadores independentemente de seu estatuto contratual, tanto na economia formal como informal, e seja no setor privado ou público (OIT, 2019b, 2018b). Além disso, a referência a outras pessoas no mundo do trabalho amplia ainda mais o escopo para abranger pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes; candidatos a emprego; voluntários e pessoas cujos contratos foram rescindidos, assim como indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador (OIT, 2018b, 2019b). É importante lembrar que este amplo escopo de proteção está de acordo e é consistente com a última definição estatística

de “trabalho”, conforme adotada pela Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho. Ela abrange todos os empregos e atividades de trabalho em todas as formas de trabalho.

Apenas seis países ratificaram a convenção e, lamentavelmente, o Brasil ainda não faz parte desse grupo.

O Ministério Público do Trabalho entrou com uma Manifestação favorável pela Ratificação da Convenção 190 da OIT, no dia 09 de dezembro de 2020. A Coordenadora Nacional Coordigualdade MPT, Adriane Reis de Araújo frisa: “A paz social assenta raízes na garantia de segurança econômica e um nível de bem-estar material a todas as pessoas e no convívio social livre de violência e assédio.

Em 22 de maio de 2017 o Procurador Geral do Trabalho Ronaldo Curado Fleury decretou a Portaria nº 583, estabelecendo no seu art. 1º a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do mandato do Ministério Público do Trabalho.

Art. 1º Instituir a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a qual tem por finalidade estabelecer princípios, diretrizes e ações para a prevenção e enfrentamento dessas situações no âmbito da Instituição.

Algumas sentenças já foram deferidas, porém, muito ainda está a desejar, devido a morosidade da justiça, bem como o medo dos estagiários para entrar com ações de danos morais e indenizações. Vejamos algumas analogias apresentadas que ainda estão com processos em andamento.

De acordo com o Grupo de Estudos da Magistratura do Trabalho (GEMT), através do link <http://www.gemt.com.br/novo/index.php?cmd=noticias&id=40818>, de 06 de setembro de 2018, um estagiário de banco conseguiu indenização por danos morais após ter sido chamado de “burro” e “ignorante” pela chefia. A decisão é da juíza Cristina Adelaide Custódio, titular da 8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, e foi confirmada pelo TRT de Minas.

Na decisão, a magistrada explicou que, para caracterizar o assédio moral, é necessário verificar se houve, ou não, conduta ativa ou omissiva do empregador no sentido de humilhar, perseguir, ironizar, desmoralizar ou ofender a integridade física e/ou mental do trabalhador, de forma continuada e sob ameaça de perder o emprego ou mesmo provocando a desestabilização do ambiente de trabalho.

No caso, uma testemunha afirmou que os chefes eram pessoas difíceis de lidar e que presenciou agressões verbais ao estagiário por parte deles. Explicitou que uma das chefes chamou o colega de “burro” e “ignorante”. Para a magistrada, ficou provado o ato ilícito praticado pelo empregador, a ponto de causar dano aos direitos de personalidade do trabalhador. A decisão considerou que a chefe abusava do seu poder empregatício ao lidar com os subalternos.

“Induvidoso que a atitude da reclamada, no sentido de tratar o reclamante de forma desrespeitosa, chamando-o de ‘burro’ e ‘ignorante’, causou danos ao obreiro, já que este foi verbalmente agredido pela superiora, devendo responder a ofensora nos termos dos arts. 186 e 927 do CC”, destacou. A indenização foi fixada em R\$1 mil, valor considerado razoável pela julgadora, conforme critérios explicitados na sentença. A condenação foi confirmada pelo TRT mineiro, Processo PJe: 0010256-13.2016.5.03.0008 — Sentença em 01/11/2017.

Através do Processo nº 0010256-13.2016.5.03.0008, o autor entrou com embargo de declaração, no dia 15 de maio de 2018 e no dia 12 de julho de 2018, houve uma audiência de conciliação. Os procuradores das partes inseriram a petição com os termos do acordo entabulado, bem como a planilha com os valores que serão pagos, inclusive, com a discriminação das parcelas para efeitos previdenciários e fiscais, requerendo sua homologação. O acordo importa o pagamento da quantia líquida de R\$171.808,52. O juiz da audiência foi o magistrado Antônio Gomes de Vasconcelos.

Em Porto Velho/RO, o Ministério Público do Trabalho (MPT) após denúncias de empregados e estagiários de Direito contra o escritório de Advocacia Carlos Troncoso, Naza e Pereira e Associados, instaurou a ação civil pública n.0000375-58.2015.5.14.0002 para condenar o dono do referido

escritório pela prática de assédio moral. A 2ª Vara do Trabalho de Porto Velho acolheu as alegações do MPT de Rondônia condenando o escritório de advocacia ao pagamento de R\$ 400.000,00 mil reais para reparar os danos morais sofridos pelos estagiários (Assessoria de Comunicação Social MPT-RO-AC, 2015).

Em outro caso de ocorrência de assédio moral no ambiente de estágio, a 1ª Vara do Trabalho de Betim/ MG, condenou uma empresa a pagar o valor de R \$5.000,00 (Cinco mil reais) a título de indenização por danos morais. O assédio moral era praticado por superior hierárquico que desferia contra os estagiários insultos depreciativos, tais como: “gordo manchado” e “peça de salame” (Revista Consultor Jurídico, 2016).

O número de estagiários que denunciam o assédio moral ainda é muito baixo, por mais que os posicionamentos acima citados deduzem resultados positivos quanto à tutela jurisdicional em relação às denúncias e processos de assédio moral. Essa é a constatação de uma pesquisa realizada pela pedagoga Luciana de Jesus Brito, em sua tese de conclusão de curso pela Faculdade de Educação da Universidade de Brasília (Unb). Em sua pesquisa, que tinha como alvos estagiários de nível médio e superior, dos 126 alunos participantes, 94% relataram já ter sofrido assédio moral no ambiente de estágio, porém somente 24% denunciaram o ocorrido (Brito, 2016, p.43).

O tratamento legal do assédio moral no âmbito do estágio supervisionado para promover a denúncia é possível através de uma legislação específica, uma vez que, o medo, a pressão diante dos obstáculos que o assédio promove impossibilita que o estágio supervisionado seja visto não apenas como mão de obra barata, mas como um meio de aprendizado prático de conhecimento valioso e benéfico para a carreira dos estudantes. Diante da falta de legislação específica fica difícil dar o primeiro passo, a denúncia.

Conclusão

O estágio supervisionado é uma experiência que todo estudante deveria ter, pois é uma oportunidade de aprendizado, porém se tornou na prática uma maneira econômica de contratar mão de obra barata. O estagiário está em uma posição de fragilidade e sensibilidade, uma vez que todos os dias está sendo avaliado, se tornando suscetível a pressões profissionais.

À medida que as sociedades se democratizam, os indivíduos, aliados ao maior acesso à informação, ficam mais conscientes de seu papel como cidadãos, tornando mais difícil a convivência com práticas repressivas e autoritárias.

Em relação a visibilidade jurídica e social estamos estagnados, pois ainda não foram tomadas medidas necessárias relacionadas a sua prevenção e punição. A vítima encontra dificuldade para denunciar o agressor devido a impossibilidade da legalidade. O desconhecimento da legislação e de sua proteção legal, ainda que escassa, faz com que muitos estagiários se sujeitem a sofrer práticas abusivas no trabalho.

Não tem sido fácil para os estagiários encontrarem uma maneira de denunciar o agressor sem se prejudicar no ambiente do estágio, uma vez que a opressão, chantagens e o medo de perder a bolsa, que muitas vezes é o que ajuda a pagar a mensalidade da faculdade, afetam a saúde mental, abalando às vítimas dessa prática e impactando em suas vidas individuais e da sociedade.

Uma grande quantidade de jovens executa os trabalhos mais simples e desinteressantes dos escritórios, ultrapassam o horário estabelecido de 6 horas pela lei 11.788/08, exercem desvio de função. No fundo, não são estágios legítimos.

Em 2022, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) incluiu em sua convenção a pauta sobre violência e assédio ao estagiário, colocando o estagiário em uma categoria que deve ser mais protegida e amparada, porém o Brasil não ratificou ainda a Convenção 190 da OIT, deixando desamparados os trabalhadores e estagiários que buscam uma legislação confiável para adquirir seus direitos em meio ao caos de um assédio moral.

A melhor orientação para os estagiários e demais trabalhadores é não se silenciar, independente da conduta do agressor. Fazer uma denúncia é o primeiro passo para que o assediador seja punido pelos seus atos, e o Ministério Público do Trabalho (MPT) é o órgão mais atuante em causas de assédio moral, porém, nada implica que a vítima busque assistência jurídica de advogado

ou advogada para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho, denúncia nos órgãos de confiança da empresa em que trabalha e/ou sindicatos ou associações.

Referências

BRASIL. **Constituição Federal**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituição/Constituição.htm. Acesso em: 07 set. 2022.

BRASIL. **Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho –CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 56.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. **Portaria nº 583, de 22 de maio de 2017**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2017.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Câmara dos Deputados, 1943.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.742, de 23 de maio de 2001**. Brasília: Câmara Federal, 2001.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília: Câmara dos Deputados, 2002.

BRASIL. **Código de Processo Civil e Legislação Processual em Vigor**. 52 ed. 2021.

BRITO, Luciana de Jesus. **Assédio moral: implicações no processo formativo do estagiário**. Brasília: UNB, 2016.

CHECCHIA, Marcela Fernandes. **A dificuldade probatória do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2016. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

ESTAGIÁRIO ofendido continuamente pelo superior deve ser indenizado. **Revista Consultor Jurídico**. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jul-19/estagiario-ofendido-continuamente-superior-indenizado>. Acesso em: 17 out. 2022.

ESCRITÓRIO de Advocacia em Porto Velho é condenado a pagar R\$ 400 mil por praticar assédio moral a empregados e estagiários de Direito. **MPT-RO/AC**. Disponível em: <http://www.prt14.mpt.mp.br/19-noticias/342-escritorio-de-advocacia-em-porto-velho-condenadoapaga>. Acesso em: 17 out. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

VIANA, Márcio Túlio. Critérios para inversão do ônus da prova no processo do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 58, out. 1994.

VIOLÊNCIA e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção Nº 190 e a Recomendação Nº 206. **OIT Organização Internacional do Trabalho**. Brasil. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_832010/lang-pt/index.htm. Acesso em: 07 nov. 2022.

Recebido em 10 de novembro de 2022.
Aceito em 25 de agosto de 2023.