



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

RICARDO DO AMARAL RODRIGUES

**O ESTAGIÁRIO COMO VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL NAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS**

**Assis/SP
Ano
2017**



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

RICARDO DO AMARAL RODRIGUES

**O ESTAGIÁRIO COMO VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL NAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Ricardo do Amaral Rodrigues

Orientador(a): Lenise Antunes Dias de Almeida

**Assis/SP
Ano
2017**

FICHA CATALOGRÁFICA

DO AMARAL RODRIGUES, RICARDO.

O Estagiário como Vítima do Assédio moral nas Relações Trabalhistas / Ricardo do Amaral Rodrigues. Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, ano 2017.

Número de páginas. 62

Orientadora: Lenise Antunes Dias de Almeida.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA

1. Assédio Moral. 2. Estagiário.

CDD:
Biblioteca da FEMA

O ESTAGIÁRIO COMO VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

RICARDO AMARAL RODRIGUES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Inserir aqui o nome do orientador

Examinador: _____
Inserir aqui o nome do examinador

DEDICATÓRIA

“Sem esforços e sem sacrifícios, não há vitórias. A Deus e ao meu professor (a), orientadora, Lenise Antunes.

Foi uma montanha a escalar, um deserto atravessar, mas cheguei no topo com ajuda de todos e daqui ninguém irá me tirar.

Agradeço aos meus pais que sempre me apoiaram, a maior riqueza que eles puderam me proporcionar foram os estudos, pois sei que sem eles não sou ninguém. E toda minha família.

Por isso dedico esta vitória que não é só minha, mas deles também. Obrigado por acreditarem quando em alguns momentos eu mesmo deixei de acreditar.”

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

A Instituição pelo ambiente criativo e amigável que proporciona.

A minha orientadora pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

“Você tem que encontrar o que você gosta. E isso é verdade tanto para o seu trabalho quanto para seus companheiros. Seu trabalho vai ocupar uma grande parte da sua vida, e a única maneira de estar verdadeiramente satisfeito é fazendo aquilo que você acredita ser um ótimo trabalho. E a única maneira de fazer um ótimo trabalho é fazendo o que você ama fazer. Se você ainda não encontrou, continue procurando. Não se contente. Assim como com as coisas do coração, você saberá quando encontrar. E, como qualquer ótimo relacionamento, fica melhor e melhor com o passar dos anos. Então continue procurando e você vai encontrar. Não se contente.”

Steve Jobs

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso aborda, o Assédio Moral contra o Estagiário, conceitos, modalidades, conceitos históricos visto também a lei 11.788/08 e todas as consequências causadas ao estagiário, e a responsabilidade do tomador de serviços. O terror psicológico ao qual é submetido o estagiário fazendo com que o mesmo tenha problemas psicológicos e mentais causando até a morte. O assédio moral, sendo aquela exposição prolongada e repetitiva do trabalhador ao estagiário a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, diretamente contra a dignidade física e psíquica, trazendo com isso consequências terríveis para este, bem para o estagiário figura principal do presente trabalho, tomador de serviços como para a empresa e a sociedade.

Palavras-chave: Assédio Moral, lei 11.788/08, Estagiário, Consequências.

ABSTRACT

This Course Conclusion Work addresses moral harassment against trainees, concepts, modalities, historical concepts as well as Law 11.788 / 08 and all consequences caused to the trainee, and the responsibility of the service taker. The psychological terror to which the trainee submits causing him to have psychological and mental problems causing even death. Harassment, being that prolonged and repetitive exposure of the worker to the trainee to humiliating and vexatious situations at work, directly against the physical and psychic dignity, bringing with it terrible consequences for this, and for the trainee the main figure of the present work, the company and society.

Keywords: Harassment, Law 11.788 / 08, Trainee, Consequences.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 O ASSÉDIO MORAL	13
1.1 Histórico	14
1.2 Conceito	17
1.3 Sujeitos	19
1.3.1 O Agressor	19
1.3.2 A Vítima	21
1.3.3 Os Expectadores	22
1.4 Modalidades	23
1.4.1 Assédio Moral Horizontal	23
1.4.2 Assédio Moral Vertical Descendente	24
1.4.3 Assédio Moral Vertical Ascendente	25
2 O ESTÁGIO E A LEI 11.788/08	27
2.1 O Estagiário na economia econômica atual	27
2.2 A Lei nº. 11.788/08	30
2.3 Conceito	33
2.4 Sujeitos	34
2.5 Modalidades	35
2.6 O desvirtuamento do contrato de estagio e o assédio	36
3 AS CONSEQUÊNCIAS ASSÉDIO MORAL, E A RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS	38
3.1 As Consequências do assédio moral ao estagiário	38

3.2 Responsabilidade do Tomador de Serviços	46
4 CONCLUSÃO	53
5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56

INTRODUÇÃO

Esse presente trabalho monográfico tem como tema principal o assédio moral contra o estagiário e como tal prática reflete na vida dessa pessoa. A problemática do tema é a respeito dos desvirtuamentos dos contratos de estágios e das explorações de estagiários que acontecem no âmbito do trabalho fugindo totalmente da natureza do contrato de estágio.

O objetivo é tentar mostrar que o estagiário é um dos principais afetados pela prática do assédio moral no âmbito laboral, como o fato de serem estudantes e estarem ingressando no mercado de trabalho faz com que eles se tornem mais propícios a se submeterem a essa prática, tendo como princípio o fato da sociedade tomar o estagiário como “faz-tudo” ou um “empregado de mão de obra barata”, e como o desvio da finalidade do estágio afeta o futuro profissional, que é muitas vezes é negligenciado quando se trata de assédio moral pelo fato de seu contrato não se tratar de uma relação de emprego.

Será realizado uma exposição do assédio moral, especificamente no contrato de estágio, refletindo sobre os motivos que levam um estagiário a sofrer humilhações e as possíveis consequências na integridade física e psíquica do futuro profissional.

Assim, na primeira parte da monografia será estudado o assédio moral. A conceptualização, pois, a sua definição exige certos cuidados, já que pode ser confundido com outras formas de agressão, que embora sejam uma violação dos direitos do trabalhador, não se caracteriza assédio moral. Pode ser considerado como uma agressão, que não visa atingir a dignidade humana do trabalhador, ou desqualificá-lo psicologicamente, uma vez que o agressor, no assédio moral, busca acertar os pontos vulneráveis da vítima, isolando a comunicação, menosprezando o seu serviço, e caluniando perante os outros trabalhadores, e não apenas um desentendimento ou insulto isolado.

Analisar as raízes históricas do assédio moral, seu reconhecimento inicial no Brasil, os aspectos jurídicos que estão ligados às relações de trabalho, as espécies de assédio moral, assim como seus sujeitos.

Na segunda parte será estudado o contrato de estágio, os conceitos, espécies, formas de desvirtuamentos do contrato de estágio, fraudes contra nova lei

que rege o tema, as mudanças e alterações da nova Lei n.º 11.788/08, antes não vistas pela revogada lei n.º 6.494/77, onde existiam várias situações que desvirtuavam o contrato de estágio.

O estágio será analisado com a ótica vista na nova Lei n.º 11.788/08 que o tem como objetivo facilitador para que estudante tenha um conhecimento prático das funções profissionais, e tornar ainda mais fácil a teoria na sua vida acadêmica. Uma vez que os empregadores reclamam a falta de experiência dos novos profissionais, ou seja, sua prévia inserção no mercado de trabalho.

Mostrar a figura acerca do estágio atual, onde a globalização se intensifica, aumentando a prática do assédio nas relações de trabalho, uma vez que a economia e a política impõem o lucro acima de tudo, marginalizando direitos sociais dos trabalhadores e no caso do assédio moral a própria dignidade da pessoa humana.

Ainda na segunda parte, além de se analisar os sujeitos presentes na relação de estágios e as inovações da atual lei que rege tal contratação, adentrar nas formas em que se desenvolve o assédio moral contra o estagiário.

Finalmente, na terceira e última parte do trabalho monográfico, após ter sido analisado tanto o assédio moral no Direito do Trabalho como o contrato de estágio, serão expostas às consequências do assédio moral que se dá contra o futuro profissional, e a responsabilidade do tomador de serviços os sujeitos que serão responsabilizados por tal prática.

A conduta assediadora afeta a saúde psíquica e física da vítima, além dos reflexos econômicos que a prática ilícita gera ao tomador de serviços, podendo, inclusive, haver o reconhecimento do vínculo empregatício caso o assédio moral contra o estagiário descaracterize os fins do contrato de estágio.

1 O ASSÉDIO MORAL

Nas últimas décadas o assédio moral nas relações de trabalho ganhou muito destaque, com estudos mais aprofundados sobre a temática, comprovando que o assédio moral é prejudicial ao trabalhador, a empresa em que o fato ocorre e a sociedade, em geral.

Nas palavras de Ferreira (2004, p.37):

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.

No mesmo sentido da palavra, para Lima Filho (2007, p. 152):

Todavia, e apesar das tentativas de impedir o assédio, ele continua se manifestando, inclusive e especialmente no ambiente de trabalho, favorecido pelo sistema de produção capitalista, em que o lucro com menores custos possíveis, constitui-se não o único, pelo menos o principal objeto de qualquer empreendimento econômico, nomeadamente em uma economia globalizada como a que atualmente predomina em quase todos os Estados desenvolvidos e em desenvolvimento no Planeta.

O assédio moral tornou-se um fenômeno corriqueiro e pertinente nas empresas, fruto da competitividade exagerada entre os trabalhadores, incentivada pelo nosso sistema, ambicioso, que visa o lucro a cima de tudo. Devido a isso o empregador acaba pressionando os trabalhadores para aumentar a produção a todo custo, atingir altas metas impostas e trabalhar ainda mais, gerando um esgotamento físico, que posteriormente passa para o mental.

Conforme Guedes (2005, p. 110):

Quando a empresa está preocupada apenas com resultados financeiros e se esquece de que o trabalho é a fonte essencial do valor, portanto, grande parte do seu capital é constituído de gente, de pessoa humana, facilmente seus dirigentes deslembram-se de tratar o pessoal como seres humanos.

Dessa forma o estagiário é violentado psicologicamente no qual alguns indivíduos que ocupam cargos de alta hierarquia se eximem de praticarem do terror psicológico, como o caso do Presidente Ministro do STJ, Ari Pargendler, acusado de abusar de seu poder fora do exercício de suas funções, tendo como vítima um estagiário.

Relata o Estagiário:

Eu fui ao banco depositar um cheque e me dirigi para um caixa vazio, mas fui abordado por um agente, explicando que apenas um caixa funcionava. [...] O terminal estava ocupado por um senhor que até então eu não sabia quem era. Fiquei esperando na faixa que delimita a distância, pois ali é uma zona de passagem e não poderia ficar mais atrás. [...] Em tom autoritário, ele mandou eu sair de onde eu estava, como eu não saí, ele se apresentou: Sou Ari Pargendler, presidente do STJ, e você está demitido. Isso aqui para você acabou'. Segundo o estudante, Pargendler puxou o crachá dele para saber seu nome e chegou a arrancá-lo de seu pescoço. 'Como sou mais alto que ele, tive que me abaixar para isso', disse.

Disponível em: <<http://www.g1.globo.com/politica/noticia/2013/07/pgr-pede-para-arquivar-queixa-de-estagiario-contra-ministro-do-stj.html>>

Nesse contexto se insere a figura do estagiário, que de certa forma é violentado psicologicamente, tirando seu tempo de aprender em conjunto de um profissional da área e se tornando só mais um empregado daquele setor.

Dessa forma, a importância de estudos elaborados para se chegar a uma solução acerca do assédio moral e como ele afeta o estagiário que acaba se tornando alvos mais frágeis.

1.1 Histórico

Ao estudar-se a origem do assédio moral na relação de trabalho observa-se que seus pilares estão construídos sob a ganância pelo lucro e o abuso de poder.

De acordo com Pamplona (2006):

Falar sobre assédio moral é, em verdade, dissertar sobre um tema que remonta a tempos imemoriais e que, há bem pouco tempo, poderia ser encarado como um exagero ou uma suscetibilidade exacerbada. De fato, encarar seriamente o assédio moral como um problema da modernidade é assumir que os valores de hoje não podem ser colocados na mesma barema de outrora, uma vez que a sociedade mudou muito a visão da tutela dos direitos da personalidade.

Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/8838/nocoas-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego/1>>

Com vários nomes e de formas distintas em vários países do mundo, ainda caracteriza o que se conhece por assédio moral.

Para começar na França, o assédio moral recebe o nome de *harcèlement moral*.

Na Alemanha, Itália e Países Escandinavos se usa o termo *mobbing*, onde, segundo Hirigoyen (2002, p.77) "(...) vem do verbo inglês *tomob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba.

Na Espanha, e alguns países de língua espanhola, o assédio moral é chamado de *psicoterror laboral* ou *acoso moral*, que também pode ser chamado de terror psicológico ou tormento psicológico, se traduzindo na manipulação psicológica de uma pessoa sobre outras ou outra.

Na Inglaterra o assédio moral recebe o nome de *bullying*, que nasceu da palavra *bully*, e significa aquele que destrata os mais frágeis. Possui aceção mais ampla do que o termo *mobbing*, pois, não se restringe só ao ambiente trabalhista.

Nos Estados Unidos, o *harassment* pode ser considerado um sinônimo de *mobbing* que seriam ataques reiterados e intencionais de um agente sobre o outro.

Já no Japão esse fenômeno é chamado de *murahachibu*, *ijime* (ostracismo social), abarcando o assédio tanto nas escolas como no trabalho, sendo tal prática considerada por muito tempo uma forma de iniciação necessária à estruturação psíquica dos adolescentes, só vindo tal visão ser modificada a partir de 1990, com o suicídio de crianças e a evasão escolar, o Japão constatou que esse comportamento era um sério problema social.

Já são presentes em alguns países do mundo, legislação que trata sobre a punição da prática de assédio moral, dentre eles, podemos citar a Alemanha, Grã-Bretanha (Inglaterra), Argentina, Bélgica, Suíça, Portugal, Canadá, França, Noruega e Suécia entre outros países. E vários outros países, com Projetos de Lei que ainda não foram aprovados.

A Suíça, dentre os países europeus, foi o primeiro em que implantou práticas para combater o assédio moral nas relações de emprego, por meio de um ordenamento jurídico, o qual é conhecido como Lei da Seguridade e Saúde Laboral, de 21/09/93.

O segundo país a tornar a prática do assédio como crime foi a França, onde promulgou a Lei Francesa de Modernização Social, na data de 17/01/02, na qual está reconhecida em seu Código Penal.

No ano de 2003, ainda na Europa, em Portugal, surge mais uma legislação que defende os trabalhadores, vítimas de assédio moral, em seu Código de Trabalho (Lei 99/03).

Referencias: Márcia Novaes Guedes, Marie-France Hirigoyen e site:
< <http://www.assediomoral.org/>>. Acesso em 01 de Agosto de 2017.

De Acordo com Lima Filho (2007, p. 154) conta que as modificações ocorridas causaram efeitos primeiramente na Europa:

No âmbito europeu a Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou norma a respeito do *mobbing* (Lei de 11.06.02 - art. 32.3), enquanto na Itália embora não exista ainda uma lei específica de caráter geral sobre o fenômeno, mas apenas uma proposição do Comitê de Trabalho do Senado (Proposição n. 122) ainda não aprovada, na Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado. [...] Na Espanha as Leis 51/2003 e 62/2003 tratam assédio discriminatório.

Conforme as palavras de Ferreira (2010, p.26). Uma visão mais aprofundada do surgimento do assédio moral no trabalho no contexto nacional brasileiro.

Desde o descobrimento do Brasil, em 1500 até a abolição da escravidão, em 1888, o regime de trabalho adotado no país foi, basicamente, o escravo. Índios e negros eram escravizados e submetidos a tratamentos desumanos, assim como nos demais Estados soberanos. Também eram vistos como bens, e não seres humanos, por isso não detinham personalidade jurídica nem quaisquer direitos. Como se percebe, a história da valorização do trabalho humano no Brasil seguiu o que ocorreu no restante do mundo. Desse modo, o histórico da valorização do trabalho no Brasil acompanhará as evoluções das constituições brasileiras analisando como o trabalho era tratado pela sociedade da época [...] foi a Constituição de 1988 que incorporou a questão social no ordenamento jurídico pátrio. Além do trabalho está previsto como um direito social, o valor social do trabalho adquiriu status de fundamentos da República Federativa do Brasil como dispõe o inc. IV do art. 1º da Carta Social. Outrossim, a valorização do trabalho humano, um dos corolários da dignidade da pessoa humana, passou a ser fundamento da ordem econômica conforme mencionado no caput do art. 170 da Constituição vigente.

Embora a Constituição de 1988 seja explícita quanto aos valores do trabalho, que devem ser respeitados inclusive no que tange a ordem econômica, o assédio moral nas relações de trabalho ficou mascarado pela ignorância proveniente da ausência e a falta de estudos sobre a temática.

No Brasil o assédio moral apenas começou a ter maior visibilidade em 2000, com a tradução para o português da obra *“Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien”*, da autora médica psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen.

Outro destaque nacional, a Dra. Margarida Barreto foi uma das primeiras a abordar a temática. Sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, defendida em 2000 na PUC/ SP, teve como título *“Uma jornada de humilhações”*.

O Assédio moral, que no Brasil só veio realmente ser discutido com seriedade após um acórdão elaborado em julgamento de um recurso ordinário pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17.^a Região. Em 2001, nos tribunais, veio do Espírito Santo, em que o Tribunal Regional do Trabalho da 17.^a Região 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 juíza Sônia das Dores Dionízio.

ASSÉDIO MORAL – CONTRATO DE INAÇÃO – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima 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 auto-estima. 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 - 17^a 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)

1.2 Conceito

Assédio Moral é a ação, gesto ou palavra que atinja psicologicamente um indivíduo, sendo tal conduta repetida por diversas semanas ou meses, ferindo a auto-estima do assediado, ocasionando uma afronta ao ambiente de trabalho psicologicamente saudável e ao direito a honra.

Para Ferreira (2010, p.42):

Em síntese, o assédio moral é o processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e degradantes e a um tratamento hostil no ambiente de trabalho, debilitando sua saúde física e mental. Trata-se de uma guerra de nervos, a qual conduz a vítima ao chamado " assassinato psíquico.

Já para Nascimento (2004, p.903):

O assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Observa-se que esse comportamento traz repercussões, muito danosas a integridade psíquica do estagiário assediado, afetando sua saúde física e psicológica, inclusive sua vida social.

Para Ferreira (2010, p.42):

São tais elementos subjetivos que integram o conceito de assédio moral que devem ser, no caso do estagiário, analisados mais profundamente, uma vez que nesse caso, não se fala de um empregado adulto que integra em caráter indeterminado o quadro de uma empresa, mas trata-se de um jovem, que está iniciando sua vida no mercado de trabalho, e que qualquer conduta ameaçadora irá influenciar de forma mais negativa, uma vez que este está construindo sua personalidade.

Assim, na expectativa de aprender mais, ou de vivenciar seus estudos, o estudante procura um estágio, que ao contrário do que esperava, acaba por abater seu crescimento, e ferir sua integridade psíquica.

Conforme esclarece Freitas (2011):

Pois, muitas vezes, embora contratados como estagiários, referidos cidadãos, estudantes acadêmicos, enfrentam uma realidade amarga e cruel. São submetidos a constante pressão, a trabalho excessivo, alguns casos até em desarmonia com o ordenamento jurídico, diante da fraude praticada pelo empregador.

Disponível em:

<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.31523&seo=1>

Dessa forma, o assédio moral é a destruição dos elos, destruindo a comunicação, expondo o estagiário, a, situações de desigualdades de forma propositada, chegando a exclusão da vítima do ambiente propício de aprender.

1.3 Sujeitos

O assédio moral possui dois protagonistas, o assediado e o assediador, definidos como: sujeito ativo (agressor), sujeito passivo (vítima), há ainda os espectadores, postos como um terceiro sujeito que assistem a situação inerte como coadjuvantes.

1.3.1 O Agressor

O agressor ou assediador é o empregador (muito raramente o estagiário) ou superior hierárquico. A inveja, o ciúme, a ira e o ódio são sentimentos humanos necessários que todos podem expressar em algum momento da vida, sem, contudo, ser considerado anormal ou psicologicamente doente por isso.

Conforme as palavras Barros (2009, p. 927):

Todos nós podemos ter esses sentimentos como reações ocasionais, seguidas de arrependimento. Se alguém, entretanto, encontra-se em crise emocional poderá ser lavado por esses sentimentos a utilizar-se de mecanismos perversos para se defender.

É da natureza do ser humano abusar do poder quando o detém, contudo, pesquisas científicas mostram problemas psicológicos que relacionados aos sujeitos que assediam, caracterizados como perversos narcisistas.

Segundo as palavras de Hirigoyen (2008, p 141):

Os perversos narcisistas são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em um outro a dor que não sentem e as contradições internas que se recusam a perceber. Eles 'não fazem de propósito' o mal que fazem, eles fazem mal porque não sabem agir de outro modo para existir. Foram eles próprios feridos em sua infância e tentam assim manter-se vivos. A transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas do outro.

O assediador não é explícito, praticar atos que quem observar de fora não consegue perceber a opressão, a conduta em regra é mascarada.

Como descreve Alkimim, (2005, p. 45):

[...] os detentores do poder se valem de manobras perversas, de forma silenciosa, visando excluir do ambiente aquele que representa para si uma ameaça ou para a própria organização do trabalho, praticando manobras ou procedimentos perversos do tipo recusa de informação ou comunicação.

Segundo Ferreira (2010, p. 45/51, *apud* 2002) comentando a obra de Hirigoyen expõe:

Um dos elementos que a psicóloga enfatiza como inerente à perversidade é a incapacidade do agente assediador em considerar os outros como seres humanos. Tal constatação induz ao pensamento de que quando uma pessoa não é tratada como ser humano restam somente duas possibilidades: ou ela é tratada como coisa, uma propriedade de alguém, ou como animal. Em ambos os casos, o agente assediador estaria violando o terceiro princípio fundamental da República Federativa do Brasil elencado no art. 1º da Constituição Federal de 1988, a saber, a dignidade da pessoa humana. [...] Todavia, conforme a própria pesquisadora notou, o agressor nem sempre é um doente paranoico, narcisista, com gosto pela perversidade, e nem é sempre a vítima o sujeito mais fraco da relação, que a tudo suporta quieta e sem reação.

Contudo, a regra é que o assediador possui um distúrbio em sua personalidade que o faz ter prazer na opressão dos demais.

Como informa Simm (2008, p. 128, *apud* 2003) em sua análise à obra de Riveira:

O professor de psiquiatria González de Rivera lembra que é necessária a presença de uma pessoa que “assuma, o papel de perseguidor principal, investida de suficiente autoridade ou carisma como para mobilizar as dinâmicas grupais de perseguição”. A personalidade desse indivíduo, segundo o autor, “apresenta uma peculiar combinação de traços narcisistas e paranoicos que lhe permitem convencer-se da razão e justiça, de sua atividade destrutiva”, dizendo ele que a hipótese caracteriza um ‘transtorno por mediocridade inoperante ativa’ e trazendo ainda a opinião de outros estudiosos do tema, como, por exemplo, Hirigoyen (‘trata-se de forma assexuada de perversão’), Field (‘modalidade de sociopatia agressiva’) e Scout Peck (‘personalidade maligna’).

Observa-se que os problemas psicológicos do agressor acabam sendo expressados no momento em que ele atinge uma situação de poder, ou seja, na medida em que o agressor se sente seguro em sua posição na empresa, é notando que possui certa quantidade de poder, além dos demais empregados, seus

distúrbios psicológicos, como a da perversidade narcisista começam a aparecer e a se evidenciar.

E é em muitos casos, o agressor tenta disfarçar o assédio moral e distorcer a situação em que se desenrola fazendo com que os que assistem à prática criem que se trata de brincadeira.

Conforme Barros (2009, p. 929): “A hostilidade do assediador é percebida, mas alguns, mais distraídos, confundem-na com brincadeiras. Não raro o assediador tenta reverter a situação e apresenta a vítima como se fosse o próprio assediador”.

O que é muito importante deixar claro, é que nos contratos de estágio a vítima está na base da estrutura funcional da empresa, ou seja, subordinado a todos os outros empregados daquela, portanto, os empregados da empresa, estão hierarquicamente acima dos estagiários. Isso implica dizer que transtornos psíquicos que qualquer um desses empregados da empresa venham sofrer, serão evidenciados na sua relação com os estagiários uma vez que eles são os únicos abaixo de todos os demais empregados.

O que torna a situação ainda mais preocupante no caso do estagiário, é o assédio moral coletivo, de toda uma conjuntura de empregados de uma empresa contra um ou mais estagiários, que são tratados pela instituição concedente de estágio como “faz-tudo”, sendo obrigados a exercerem atividades que não condizem com seu curso ou para os de nível médio, não o habilitam para o mercado de trabalho, sendo-lhe imputado tarefas como: servir café, limpar setores da empresa, buscar documentos em outras repartições, trabalhar em funções que não condizem com seu estágio, trabalhar em trabalhos, que se tem um profissional daquela determinada área que não quer fazer o trabalho, e muitas outras obrigações a ele exigidas, desvirtuando completamente o contrato de estágio.

1.3.2 A Vítima

O assediado se encontra em uma posição de subordinação em relação ao seu superior hierárquico, principalmente no caso do estagiário.

A vítima, em regra, é uma pessoa normal, personalidade saudável, sem qualquer deficiência psíquica, situação essa que o agressor tenta distorcer. Nota-se ainda é que a vítima, geralmente, é uma pessoa que se destaca positivamente dentre as demais, muitas vezes tomada como um líder entre os demais funcionários.

E é por causa da sua condição de destaque que o agressor se sente ameaçado e começa o ataque.

Nesse contexto o assediador se vale de todos os meios para tirar qualquer proteção ou resistência ao assédio.

É o que podemos analisar pela obra de Hirigoye (2000. P. 107):

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo. [...] No entanto, as vítimas não são franco-atiradoras. Pelo contrário, encontramos entre elas inúmeras pessoas escrupulosas, que apresentam um "presenteísmo patológico": são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho, e que almejam ser impecáveis. Ficam até tarde no escritório, não hesitam em trabalhar nos fins de semana e vão trabalhar mesmo que estão doentes.

O estagiário, é a pessoa que acaba sendo o poço de depósito de frustrações e ódio de pessoas com distúrbios perversos, mentais e egoísticos.

1.3.3 Os Expectadores

Uma empresa é composta por várias pessoas, as pessoas que não estão na condição de agressor ou vítima, ainda sim podem estar envolvidas na situação, no assédio moral. É o caso dos expectadores, os colegas que não participam diretamente do processo de assédio moral, contudo, embora não estejam envolvidos na conduta do assediador, acabam contribuindo para a ação perversa na medida que se omitem.

Nas palavras de Lopes (2009, p. 37):

Eles se dividem em conformistas ativos e passivos, os quais embora não estejam envolvidos diretamente na ação perversa têm sua parcela por serem omissos na detenção da ação ou por favorecerem a atuação do agressor. O espectador conformista ativo é denominado *side-mover*, pois pratica o assédio, mas não é adversário direto da vítima, contudo ajuda ao verdadeiro agressor a destruí-la de forma mais rápida.

O que ocorre que muitos desses expectadores se omitem não por apenas reconhecerem o assédio, ou por não querer se meter, mas por acharem que aquela

conduta do agressor não caracteriza mal algum à vítima, sob a ótica de que não há agressão física, ou pensar se tratar de uma brincadeira.

Esse fenômeno de omissão por julgar o fato inofensivo é o que Ferreira (2010, p. 46-47) denomina de “cegueira social”:

É a “cegueira social”, uma vez que todos estão acostumados a entender somente o que pode ser visto com os olhos físicos e nem sempre reagem diante do que vêem. Isto se torna claro diante das inúmeras situações de miséria, penúria e violência assistidas por todos sem que se tenha uma mobilização concreta contra aquelas situações. Os fenômenos reservados à esfera íntima, sem que produzam efeitos visíveis e palpáveis, ficam relegados ao anonimato e, até mesmo, à inexistência. [...] Entretanto, o fato de um fenômeno não ser visto não significa que ele não exista, principalmente se ele produz efeitos tão graves que podem levar até mesmo ao suicídio.

Nota-se que além de prejudicar o assediado, também gera uma desmotivação nos que o assistem, pois, apesar de muitos acabarem aderindo o assédio para eliminar aquela pessoa do local de trabalho, as agressões vistas ficam guardadas em seu íntimo e temem ser os próximos a serem assediados, sentem-se ameaçados e desprotegidos.

No caso dos estagiários expectadores acaba fazendo com que eles se submetam a mais diversas funções, que não estão no seu contrato de estágio, com medo de serem assediados como a primeira vítima.

1.4 Modalidades

Os casos mais frequentes de assédio moral no trabalho se dá por superior hierárquico contra seus subordinados. Há ainda o assédio horizontal que ocorre quando os protagonistas são empregados não subordinados, ou seja, colegas de profissão, no caso estudado, estagiário contra estagiário.

1.4.1 Assédio Moral Horizontal

É o que ocorre entre empregados sem subordinação entre si, entre colegas de trabalho. Fatores como sexualidade, cor da Pele, posicionamento político ou religioso, ou ainda por inveja e inimizades pessoais.

Assédio moral horizontal pode ocorrer por um empregado contra outro ou por um grupo de empregados contra outro, sendo muito mais devastador quando a iniciativa do assédio parte de um grupo e os empregadores incentivam.

Nas palavras de Stadler (2008, p. 77):

[...]quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção, ou quando o empregador buscando maior produtividade, impulsiona a competição entre os colegas, ou ainda por inveja e inimizades pessoais.

Esta forma de assédio recebe o nome de *bullying* ou de *harassment* nos Estados Unidos e é marcada por comportamentos de agressividade física e não um fenômeno com finalidade específica de excluir alguém da empresa. Assim, brigas entre estudantes nas escolas são casos de *bullying*, ou (trote), pois nenhum estudante tem a intenção de excluir o outro da escola e sim de agredi-lo, ou de certa forma humilha-lo.

Assédio horizontal dificilmente vem sozinho no caso do estagiário, uma vez que fica difícil visualizar a prática das condutas de perseguição entre estagiários, salvo se os superiores hierárquicos percebam o contexto que se forma, e se omitem.

1.4.2 Assédio Moral Vertical Descendente

É o tipo de assédio mais comum, ele se perfaz quando os superiores hierárquicos assediam seus empregados, independente do grau de subordinação, usando de sua posição na empresa ou na relação de trabalho para oprimir, valendo-se de métodos covardes “atos de depreciação, falsas acusações, insultos e ofensas” para controlar os assediados e demonstrar seu poder.

Esse tipo de assédio é o que acarreta consequências mais graves para a saúde da vítima, já que o assediado não tem a quem recorrer, fazendo com que ele, ao contrário do assédio horizontal, tenha que escolher entre reclamar na justiça e perder o emprego ou aguentar a conduta opressiva. A vítima, caso permaneça se submetendo a essa prática acaba se isolando no ambiente de trabalho.

De acordo com Hirigoyen (2002, p. 112):

A experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema.

1.4.3 Assédio Moral Vertical Ascendente

O assédio moral vertical ascendente é o mais raro, se dá pelo assédio do subordinado contra o seu superior hierárquico. Essa modalidade de assédio é de difícil visualização uma vez que o empregador tem poder diretivo de acabar com o contrato de trabalho.

Nas palavras de Ávila (2009 p. 35): “É uma espécie bem mais rara, porém, embora sua insignificância estatística, sua crueldade não é menor.”

Há casos em que o chefe tem fragilidade emocional não condizente com sua posição na empresa. Tal condição psicológica abre oportunidade para que o empregado que tenha características de assediador, veja naquela situação uma oportunidade de tomar proveito, seja pela simples satisfação pessoal de oprimir, ou visando à sua ascensão na empresa.

Essa prática também gera danos ao assediado, fazendo com que a vítima, que não possui firmeza para demitir o empregado, se subjeta à perversidade do assediador.

A psicóloga Marie-France (2002. P. 115 - 116) estudou esse tipo de assédio moral no âmbito trabalhista, colecionando várias cartas com relatos, uma delas, que também pode ser encontrada no site www.assediomoral.gov.br relatava:

Sou um chefe assediado moral e administrativamente por uma de minhas funcionárias! Meu pesadelo começou quando ela foi apanhada em flagrante delito de violação de segredo médico, espionando meu arquivo com o objetivo de se apropriar de informações sobre os meus pacientes, com interesse de vender-lhes no domicílio produtos supostamente milagrosos para curar qualquer doença. Fui obrigado a demiti-la por justa causa, com respaldo nas queixas de uns trinta pacientes. Para se defender, ela me acusou de tê-la assediado sexualmente! O caso vem tramitando na justiça há sete anos, porque seu advogado se utiliza de artifícios e adia sempre as audiências. Sem contar com os falsos testemunhos de seus colegas de vendas, todos da mesma laia, sobre episódios injuriosos de minha vida que nunca aconteceram, com pessoas que nem sequer conheço, em endereços aonde nunca fui...! Apesar dos meus bem-fundamentados depoimentos e das minhas numerosas testemunhas, fui condenado por duas vezes pelo tribunal popular com execução provisória, sem motivo juridicamente válido

[...] O terrível em relação a essa questão de assédio moral ou sexual, sempre na mídia, é que, mesmo que eu clame, alto e bom som, minha inocência, as pessoas estão condicionadas a pensar que onde há fumaça há fogo! O caso de uma mulher que se diz assediada tem mais ressonância do que o de um patrão que se diz vítima de uma acusação caluniosa visando a assediá-lo moralmente.

Observa-se assim que o empregado assediador se vale da condição psicológica do assediado ou de alguma informação que ele vai ter para chantageá-lo (a), caracterizando assim o assédio moral.

Esse tipo de figura de assédio moral não é comum na relação de estágio, uma vez que o estagiário além de não configurar empregado de vínculo indeterminado, ele não possui grandes poderes dentro da empresa. Contudo, pode-se imaginar o caso de um estagiário que acusa algum empregado da unidade concedente de assédio sexual, ou ainda, tem conhecimento de algo da vida privada do referido empregado e usa tal informação para, por exemplo, prolongar aumentar seu período de estágio na empresa.

Tendo uma ideia geral acerca do tema assédio moral. Podemos partir para o estudo dos contratos de estágio após a nova Lei que a regulamenta, analisando mais profundamente como o assédio moral se perfaz ao estagiário.

2 O ESTÁGIO E A LEI 11.788/08

O Estágio é um período no qual o estudante amolda o seu conhecimento adquirido na instituição de ensino, com a atividade que exercerá no ambiente de trabalho, momento de colocar as ideias entre a teoria e a prática.

Ensina Lodi (2010, p.13): “A prática do estágio é oportunidade inquestionável para os estudantes vivenciarem o dia a dia de uma organização os desafios do mercado de trabalho e aplicarem os conhecimentos adquiridos em sala de aula.”

O Incentivo ao estágio, deriva na Constituição que prevê:

CF/ 88 Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Muito importante na medida em que é uma forma do aluno adquirir experiência com a área que ele escolheu para a formação profissional, da qual ele necessita vivenciar o desenvolvimento das atividades, para um aprendizado completo, juntando a teoria e a prática, permite que o acadêmico tenha a oportunidade de estruturar um caminho profissional com base em suas reflexões teóricas vivenciadas no contexto de sala de aula.

2.1 O estagiário na conjuntura econômica atual

Após concluir algum curso superior ou até mesmo acabar o ensino médio, o jovem busca, empresas privadas e órgãos públicos visando a sua inserção no mercado de trabalho, é nesse momento em que ter tido experiência em estágio fará a diferença na sua obtenção de emprego, ou seja, o jovem que já tiver entrado em contato com sua profissão, já terá adquirido um aprendizado prático se tornando mais preparado que os que não estagiaram, conseqüentemente, a obtenção do seu primeiro emprego será muito mais rápida.

Portanto, é inquestionável que o estudante precisa de uma inserção no mercado de trabalho, e é através do estágio que ele encontra mecanismos que ampliem a sua integração com a profissão escolhida. E é através do estágio, que

isso é possível, sendo ele o caminho mais adequado para o crescimento profissional do jovem, lhe proporcionando essa inclusão social na sua área de aprendizado e estimulando ao seu crescimento de raciocínio que ele não terá apenas no âmbito acadêmico ou escolar.

De acordo com Godinho (2010, p.337): embora haja personalidade, subordinação, continuidade e em certos casos uma forma de contraprestação (na forma de bolsa), todos esses requisitos o estágio não é emprego, não dando direitos previstos na CLT inerentes às relações de emprego. Isso se dá, pois, a finalidade aqui é educacional profissionalizante, não podendo ser equiparado, portanto, a um empregado.

Ainda também de acordo com Godinho (2015, p.608): o contrato de estágio não se confunde com o contrato de aprendizagem, esses são situações diversas, uma vez que o aprendiz é empregado, inclusive filiado obrigatório da previdência social tendo idade mínima de 14 anos, diferente do estagiário, que não é empregado, podendo se filiar à previdência de modo facultativo, só podendo celebrar contrato de estágio com 16 anos, pelo menos.

Em 2008, a Lei nº. 11.788 surgiu para adequar a situação do estagiário a realidade atual. Embora a nova legislação que regula o contrato de estágio seja muito bem elaborada, há muitos anos o contrato de estágio vem sendo tomado como um meio de se valer de “mão de obra barata” ou até mesmo “gratuita”.

Afirma Canasiro (2006, p.11): que “o meio ambiente de trabalho sadio encontra - se inserido entre os valores mais preciosos para o ser humano, a ser preservado pelas diversas instituições sociais”. Os estagiários são submetidos a constante pressão, a trabalho excessivo, alguns casos até em desarmonia com o ordenamento jurídico, diante da fraude praticada pelo empregador.

Essa fraude, costuma ser camuflada pelo empregador. Passando despercebido pelo trabalhador, normalmente sem experiência profissional laboral, o estagiário exerce funções não compatíveis com a de estágio, cumprindo tarefas não compatíveis com o seu curso ou equiparadas a de um profissional inserido no quadro de empregados da empregadora.

O estagiário nesse momento deixa de ser um estudante que está exercendo funções para aprender, e se torna um objeto a ser explorado, uma vez que, na visão do trabalhador, ele não tem nem os direitos trabalhistas e sociais.

Conforme expõe Silva, (2009, p. 58), ainda com a fiscalização dos órgãos trabalhistas, a irregularidade é institucional, atingindo mais de 90% dos contratos de estágio conhecido em Recife/PE.

Apesar das fiscalizações cumprirem em dizer o quanto ainda acontecem irregularidades deste tipo, em Recife na Delegacia Regional do Trabalho de Pernambuco, abordou um novo modo de combater essas fraudes, instituindo uma equipe de combate, a fraude nas relações de trabalho. Só no primeiro semestre de 2006, foram fiscalizadas 55 empresas, totalizando 928 contratos de estágio. Com a elaboração dessa pesquisa, ficou constatada que somente 9, 11% empresas estavam de acordo com a legislação, em condições favoráveis de desempenhar um estágio, destinado a formação profissional do estudante. Enquanto 90, 89% não atendiam os requisitos legais nem se identificava com a real função educativa do estágio. O grupo de pesquisa entrou em atividade a partir do mês de fevereiro, por determinação da Secretária de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e do Emprego, e já resultou em significativas mudanças, dentre estas 55 empresas, 33 já regularizaram os contratos de estágio.

Felizmente, em 22 de julho de 2010, a Paraíba, através do Ministério Público do Trabalho combateu o estágio irregular, conforme notícia publicada no site oficial da Procuradoria do Trabalho da 13ª Região:

O Ministério Público do Trabalho na Paraíba continua vigilante em relação a contratações irregulares de estagiários por parte de prefeituras e outros órgãos públicos municipais, estaduais e até federais. O procurador do Trabalho Eduardo Varandas Araruna comemorou a liminar deferida pelo juiz da 8ª Vara do Trabalho de João Pessoa, Adriano Mesquita Dantas, em ação civil pública (ACP) ajuizada pelo MPT, que proíbe a prefeitura de João Pessoa de contratar estagiários sem processo seletivo público. Varandas foi o autor da ACP. Na ação, o procurador argumentava que a contratação de estagiários sem prévia seleção pública, com critérios objetivos e divulgados em edital, viola o princípio da impessoalidade, "já que os motivos que levam a contratação de certo estudante, em detrimento de outros, são desconhecidos". Essa forma de atuar também viola, segundo o procurador, os princípios da publicidade, na medida em que apenas alguns tomam conhecimento das vagas; da eficiência, ao impedir que sejam selecionados os melhores e mais qualificados; e o da moralidade, já que, em tese, põe em dúvida a lisura do procedimento de seleção e, em consequência, a validade das contratações. A liminar foi deferida na semana passada. Uma eventual contratação da prefeitura da Capital com base em análise curricular e desprovida de critérios objetivos vai implicar na aplicação de multa no valor de R\$ 30 mil por descumprimento das obrigações, com a qual arcará, de forma solidária, o município de João Pessoa e o agente público responsável.

Na maioria dos casos de desvirtuamento do estágio, o estudante é obrigado a trabalhar oito horas, carga não permitida pela Lei 11.788/08, ou ainda realizar funções que não condizem com seu curso superior.

O economista e escritor Castro (2007), traz no seu entendimento publicado na revista Veja n.º 41, no artigo “Falsos estágios?”, p. 22:

Aqueles que acusam o estágio de ser uma forma disfarçada de emprego abaixo custo estão cobertos de razão. Do milhão de estágios, boa parte é exatamente isso. Contudo, esse é um de seus méritos. Grande número de jovens tira xérox, leva papéis, executa os trabalhos mais simples e desinteressantes dos escritórios. No fundo, não são estágios legítimos. São empregos simplórios reservados para estudantes.

Essa prática extremamente danosa ao jovem, uma vez que ele não é um trabalhador que tem o trabalho como uma das principais atividades de sua rotina, mas sim, um estudante que vê naquela oportunidade de estágio, uma forma de aplicar o que ele aprende na faculdade.

Tendo em vista todo esse contexto de exploração econômica do estagiário, o estudante, futuro profissional, é visto pelos empregados do ambiente em que estagia como um “semi-empregado”, muitas vezes ocasiona o assédio moral.

O assédio moral que se desenrola contra um estagiário não está no mesmo patamar daquele em que a vítima é um empregado adulto, observa-se que a vítima é um jovem, estudante, que está tendo seus primeiros contatos com o universo do trabalho, e essa prática perversa contra ele terá danos muito mais graves do que quando se perfaz contra uma pessoa já madura, podendo, inclusive traumatizá-lo, psicologicamente e comprometer a sua futura vida profissional.

2.2 A Lei nº. 11.788/08

A Lei nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008, surgiu para atualizar a lei de estágio brasileira, antes regida pela Lei 6.494, de 7/12/1977 e Decreto nº 87.497, de 18/12/1982, essa nova Lei foi importantíssima para dar uma visão mais atual a uma realidade que carecia, precisava de uma norma mais atualizada e detalhada, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude e a Coordenação-Geral de Preparação e Intermediação de Mão-de-Obra Juvenil.

As disposições da Lei nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008, representam uma evolução na política pública de emprego para jovens no Brasil, ao reconhecer o estágio como um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e

desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando.

A grande evolução da nova lei de estágio, tenta distanciar cada vez mais o estágio da relação de emprego. A lei deixa clara que é um contrato profissional especial, com um objetivo de aprendizagem e da formação de profissional nos diversos âmbitos de sua área de estudo.

Fica claro então que a finalidade do contrato de estágio é totalmente diferente do contrato de trabalho comum. “O estágio visa o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, preparando o estagiário para um desenvolvimento educacional e laboral.” (DELGADO, 2006, p. 323-324).

A concepção moderna de estágio se baseia na formação profissional do estudante. A nova lei trouxe alguns direitos sociais ao contrato de estágio que antes só eram vistos nos contratos de emprego.

As várias mudanças oferecidas e trazidas dentre elas, limita a carga horária do estudante, prevê bolsa-auxílio e vale-transporte também para as situações de estágio não-obrigatório, bem como, férias remuneradas de 30 dias.

Conforme artigo 12 da Lei 11.788/08:

Art. 12. [...] bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

O auxílio transporte é uma concessão do empregador para auxiliar nas despesas de deslocamento do estagiário ao local de estágio e também no seu retorno, sendo opcional quando se tratar de estágio obrigatório e compulsório quando estágio não obrigatório. Havendo também a possibilidade do auxílio transporte ser substituído pelo transporte próprio da empresa, sendo que, as duas modalidades deverão constar no termo de compromisso.

Conforme artigo 10 da Lei 11.788/08:

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.

A jornada de estágio não deve ultrapassar 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, ou 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. Sendo diferente da lei anterior que não havia limitação de horas, tendo casos que estagiários faziam 8 (oito) a 10 (dez) horas, mas a jornada de estágio deveria adequar-se ao horário escolar. A jornada do estagiário é livre desde que não prejudique a sua frequência às aulas.

Conforme artigo 13 e 14 da Lei 11.788/08:

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.

A grande alteração trazida pela nova lei é a questão do recesso remunerado concedido ao estagiário, considerando que o estágio poderá ter duração de até 24 meses, (2 anos) é consenso que dentro de cada período de 12 meses o estagiário deverá ter um recesso de 30 dias que poderá ser concedido em período contínuo ou fracionado, conforme acordado em termo de compromisso. O recesso será concedido, de preferência, no período de férias escolares, e de todas as garantias da legislação vigente sobre saúde, segurança do trabalho e de seguro de acidentes pessoais, além da fixação de uma jornada máxima de atividade de acordo com o nível ou modalidade de educação e ensino que estiver frequentando o educando.

Além de direitos sociais básicos, a nova Lei menciona a “bolsa”, que é uma contraprestação pecuniária ou outra forma de contraprestação ao estagiário, sendo compulsória no caso de estágio não-obrigatório.

Conforme artigo 12 da Lei 11.788/08:

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, [...].

Com tudo, talvez, a principal alteração sofrida com a nova lei foi o conteúdo do artigo 15, que explicita que a não observância do disposto na nova lei de estágio, acarretará a conversão do contrato de estágio em contrato de emprego, com todas as consequências advindas desse, sendo tal artigo inexistente na legislação anterior.

Conforme artigo 15 da Lei 11.788/08:

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.

Portanto, observa-se que a nova Lei que regulamenta a situação do estágio além de inovar nos direitos do estagiário, se preocupou com a real finalidade desse contrato, combatendo a dissimulação desse.

2.3 Conceito

O Conceito de estágio foi muito bem elaborado pela nova legislação que o regulamenta, conforme demonstra o art. 1º da lei nº 11.788 de Setembro de 2008:

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 freqüentando 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.

Se aprofundando no conceito de estágio, o art. 1º traz os parágrafos 1º e 2º que define:

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Conforme explicita Gondinho (2006, 323-324), o “estágio visa o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, preparando o estagiário para um desenvolvimento educacional e laboral”.

Conclui-se que a lei não deixa brechas quanto a real finalidade do estágio, que é o meio do estudante conseguir experiência na área de sua formação profissional, visando a um aprendizado completo, na medida em que consegue juntar a prática com a teoria.

2.4 Sujeitos

Legalmente, o contrato de estágio envolve quatro partes: o estagiário, a parte concedente, a instituição de ensino e o agente de integração. Cada uma dessas partes tem uma competência específica, sendo o estagiário o destinatário principal, ou seja, ele é a essência da relação, a parte mais interessada.

A Lei nº. 11.788/2008 em seu art. 9º traz o rol de pessoas que podem contratar estagiários:

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 [...].

O agente de integração serve para intermediar o processo de estágio entre o estudante e a efetiva empresa, a ele compete trabalho burocrático de cadastramento, contrato legal, acompanhamento por meio de relatórios nas atividades que tiverem exercendo e que a instituição exige um estágio supervisionado.

São exemplos de agentes de integração o Núcleo Brasileiro de Estágio (NUBE), a Associação Brasileira de Estagiários (ABRES), Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) e Instituto Euvaldo Lodi (IEL).

Um requisito formal para a validação do contrato de estágio é a celebração do Termo de Compromisso, que formaliza o contrato, devendo ser celebrado entre o estagiário, a unidade concedente e a instituição de ensino, sendo também um requisito para que não haja o vínculo empregatício, ele traz em seu corpo as atividades do estagiário, sendo uma maneira de evitar que estagiário seja tratado como empregado.

Assim, diferente do que ocorre no Contrato de Trabalho, que pode se dar de forma tácita ou expressa, todo estágio deve ser um contrato a prazo determinado, resultante de declaração de vontade de todas as partes acima citadas, objetivando a um fim exposto pelo ordenamento jurídico, qual seja, o aprendizado prático-profissional.

2.5 Modalidades

A Lei nº. 11.788/2008 destaca que o estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório:

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. [...]

Dessa forma, conforme o art. 2º e parágrafos a modalidade de estágio será de acordo com o que a obrigatoriedade ou não de carga horária realizada em atividade de estágio para obtenção de diploma.

Observa-se que o estágio não obrigatório fica mais passível de desvirtuamento, uma vez que não é uma exigência acadêmica.

Nas palavras de Luigi Capone (2010):

A relação de estágio, quando prestada na modalidade não obrigatória é a que mais se assemelha a relação de emprego celetista ordinária, visto que reúne todos os seus elementos caracterizadores. No entanto, entendeu o legislador por não considera-la dessa forma, sendo, portanto, uma relação de emprego *lato sensu*. A única situação em que será gerado o vínculo de emprego entre as partes na relação de estágio será quando a parte concedente vier a desviar a sua finalidade, fraudando-o.

Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17608>>

2.6 O desvirtuamento do contrato de estágio e o assédio

Como já foi exposto, a principal forma de assédio moral praticada contra estagiário é o assédio vertical descendente, ou seja, de um superior contra o estagiário.

O que se faz indispensável diferenciar nessa parte do trabalho é o desvirtuamento do contrato de estágio proveniente do assédio moral, e o desvirtuamento do contrato de estágio sem assédio moral.

Na primeira hipótese, o superior que tem poder de comandar as funções do estagiário, visando saciar sua vontade maldosa de subjugar-lo a seu poder ou por qualquer outro motivo que venha, em sua cabeça doentia, justificar a conduta assediadora, começa a desvirtuar o acordado no termo de compromisso. Assim, o estagiário começa a exercer funções que não contribuem para sua formação prático-profissional, e realizar tarefas que lhes são imputadas com o intuito de denegrir sua autoestima.

Observa-se que as consequências dessa prática, além da declaração do vínculo de emprego devido a não observância do termo de compromisso, é o pagamento de ressarcimento pelo dano moral relativo a conduta do assediador.

No caso de desvirtuamento dos fins do estágio sem o assédio moral, ou seja, quando a inobservância dos fins do estágio não tem uma conduta assediadora, mas sim com visão na maximização dos lucros pela contratação de estagiários para fazer às vezes de empregados. Nesse caso, a única consequência será o reconhecimento do vínculo de emprego, contudo, sem haver o pagamento de indenização por dano moral.

Pode ocorrer ainda o assédio moral contra o estagiário sem, contudo, burlar o acordado no termo de compromisso, como o caso do Recurso Ordinário julgado pelo

Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, em que a estagiária era pressionada a alcançar metas cada vez mais exigentes:

[...]verifica-se que a reclamante era estagiária e laborou para o Banco do Estado de São Paulo a partir de 17 de fevereiro de 2003. Inicialmente laborava no auto-atendimento e posteriormente no pré-atendimento, função esta que requer maior contato com os clientes, e permitiu acesso ao sistema informatizado, através do terminal de computador, possibilitando mais vendas dos produtos e serviços prestados pelo Banco. Com o melhoramento de seu desempenho foi-lhe também imputadas maiores responsabilidades, passando a empresa a exigir maior dedicação da reclamante no cumprimento de metas estabelecidas pelo Banco. Ocorre, porém, que as atitudes da empresa progrediram para cobranças vexatórias, com forte pressão psicológica que afetaram a saúde física e mental da reclamante. [...] Nelas, participavam o gerente geral e gerente operacional, ocasião em que faziam pressão para que os estagiários atingissem as metas sob pena de demissão, sendo inclusive taxadas de incompetentes (ela depoente e mais 03 colegas estagiárias), tendo o gerente Júnior humilhado reiteradamente a reclamante na frente das colegas e na frente dos clientes do banco. Fato que muitas vezes resultava em choro, inclusive tendo desencadeado a gastrite apontada nos documentos médicos juntados com a inicial. [...] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho região 21. Decisão: **danos morais - configuração - manutenção do julgado. RO. n. 00796-2005-005-21-00-0.** Juiz relator Carlos Newton Pinto.

Disponível em < www.trt21.jus.br >.

É imprescindível que o estagiário desenvolva suas atividades em ambientes adequados de modo que proporcionem experiências para a formação acadêmica e profissional, devendo ser observado logicamente, o equilíbrio físico e psicológico do ambiente.

O local onde se realiza o estágio deve oferecer um clima de aprendizado aos estudantes, uma vez que pedagogicamente o aprendizado é muito mais completo se adquirido por meio da experiência, ajudando fixar o estudado nas aulas.

Contudo, como exposto, nem toda conduta assediada descaracteriza o diretamente o contrato de estágio, uma vez que para que isso ocorrer, deve haver primordialmente o desvio de função daquela acordada no termo de compromisso, assim como nem toda descaracterização da relação de estágio é advinda do assédio moral. Tudo irá depender da forma que é infligida o assédio.

3 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL, E A RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS

O Meio ambiente do trabalho possui proteção constitucional e é um direito fundamental da pessoa humana, sendo classificado como um direito de 3ª geração, pois, influi diretamente sobre a qualidade de vida.

Nesse sentido, a Constituição Federal em seu artigo 225, caput, descreve:

Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. [...].

Ao interpretar o art. 225 da Constituição Federal, devemos fazê-lo ampliativamente, já que a Constituição Federal visa garantir um meio ambiente equilibrado em todos os aspectos, para que assim seja possível tutelar a dignidade da pessoa humana, o seu bem-estar e proporcionar uma melhor qualidade de vida em todos os ambientes que exista a presença do ser humano.

Trazendo o assunto para a área do estagiário, é evidente a extensão do direito ao equilíbrio físico e psíquico do local em que as atividades do estágio se perfazem, gerando qualquer desequilíbrio nesse ambiente um reflexo negativo na saúde do futuro profissional.

3.1 As consequências do assédio moral ao estagiário.

A nova Lei de Estágio assegurou direitos dos estudantes, inserindo preceitos protecionistas em seus artigos, como a bolsa de complementação educacional que se tornou obrigatório em caso de estágio não obrigatório, o limite de jornada de estágio, o direito ao recesso, e principalmente a fácil comprovação do desvirtuamento do estágio.

Contudo, ainda com a tentativa do legislador de colocar na lei todos os ditames a serem seguidos para que o fim do estágio educativo fosse atendido, observa-se que o seu fim educacional não vem sendo visado, além disso, a falta de fiscalização incisiva e a falta de denúncias que evidenciem os chamados estágios irregulares, acabam piorando a situação.

Nesse sentido, nota-se, no caso da falta de denúncias, que os estudantes evitam denunciar a situação que está passando, sua situação irregular, pois, a maioria deles precisa da bolsa de complementação educacional ou eventual benefício para ajudar ou manter seus estudos, e que a ainda que fosse declarado o vínculo de emprego, inevitavelmente ele não conseguiria voltar às suas atividades na empresa.

Com isso faz com que o estagiário seja um alvo fácil para a mente doentia de um assediador. Isso quer dizer que o fato do estudante não ser um empregado da empresa, compor a base hierárquica da empresa em que exerce suas funções, e precisar do dinheiro proveniente da bolsa para financiar seus estudos, convergem na criação de um quadro corriqueiro de abusos contra o futuro profissional, que se vê obrigado entre se submeter ao assédio ou abrir mão dos estudos.

Observa-se que qualquer lesão psicológica contra um estagiário, que na maioria das vezes é um jovem, causa muito mais sequelas do que quando quem está no pólo passivo se encontra um adulto, já que o assediado é uma pessoa em desenvolvimento tanto intelectual quanto profissional.

Nessa mesma linha de raciocínio, o fato do assédio moral contra o estagiário ser caracterizado por uma série de ataques psicológicos contra um jovem, torna inevitável a comparação dessa prática com o “*bullying*”, forma de assédio moral existente no âmbito escolar.

Ainda embora que seja comparado com o bullying, a violência contra o jovem no local de trabalho, além de ser mais danosa por ser ocorrida no âmbito laboral, sendo esse um lugar novo para o estudante, ele é ainda, praticado por uma pessoa de idade mais avançada, que naturalmente já exerce uma intimidação contra a pessoa de menos idade.

A falta de estudos elaborados e específicos quanto a violência psicológica contra o jovem, acaba fazendo com que a ignorância piore a situação.

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 adolescente. 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)

Embora toda e qualquer tipo de violência seja prejudicial ao jovem, aquela que se desenvolve tendo como autor uma pessoa que representa na visão do jovem é bem mais prejudicial, como no caso estudado, em que o assediador é um empregado de hierarquia maior e que deveria supervisionar o jovem.

Adolescentes que sofrem mais violência psicológica por uma pessoa significativa, na infância ou adolescência, afirmam ter menos apoio afetivo, emocional, de informação e interação positiva.
(Revista de Saúde Pública, 2005)

As consequências do assédio moral contra o estagiário, é bem mais prejudicial, pode-se passar para a análise das sequelas que o assédio moral causa na vida do assediado. Para a vítima do assédio moral, o ataque é mais do que simples aborrecimento, o stress e a humilhação causada por ele afeta a personalidade do indivíduo, refletindo, inclusive, em sua saúde física.

Como demonstra Barros (2009, p. 926):

As mudanças na personalidade vão afetando a competência, o talento e a criatividade do indivíduo, e podem mesmo vir a transformá-lo em uma pessoa destrutiva, em um doente mental ou um suicida.

O estudo das consequências do assédio moral, na relação de emprego deve ser analisado de forma sistemática, avaliando a personalidade da vítima e do assediador, contudo, como as implicações do assédio são muito mais devastadoras e significantes para o assediado, não é interessante, em uma monografia jurídica, analisar profundamente os fatores e resultados na personalidade do autor.

[...] sem sombra de dúvida, as consequências serão diferenciadas para a vítima (empregado assediado), para o assediador (caso este não seja o empregador pessoa física) e para a empresa envolvida com o assédio moral. (PAMPLONA, 2006)

O assédio é um (trauma) na vida do indivíduo, gerando sequelas físicas e psicológicas que lembram cicatrizes, uma vez, ainda que superadas, no futuro o fato ficará marcado na história daquela pessoa, inscritas em sua memória e que serão revividas por imagens, pensamentos e emoções intensas.

Durante o período em que a conduta maldosa se desenrola, a vítima passa por um martírio que é ministrado de forma diferente, dependendo do sexo da vítima.

Conforme as palavras Guedes (2003, p. 930):

Homens e mulheres costumam apresentar diferentes sintomas diante da violência moral, uma vez que as mulheres apresentam crises de choro, insônia, palpitações, dores generalizadas. Já os homens, pensam mais em suicídio, pois possuem dificuldades de expressar as emoções.

A médica Dr. Margarida Barreto organizadora do site www.assediomoral.org, realizou uma pesquisa.

- Nessa pesquisa de 97 empresas de São Paulo, de diferentes setores, entre eles: plásticos, cosméticos, químicos e afins, para angariar informações quanto as consequências do assédio moral aos assediados.
- Averiguou-se que entre os 2.072 entrevistados, 870 deles (42%) apresentam histórico de assédio moral sofrido no trabalho. Desse grupo de 42%, a maioria era pessoas do sexo feminino, totalizando um percentual de 65% das entrevistadas, enquanto apenas 29% dos homens entrevistados passaram por histórico de humilhações.
- De acordo com tal estudo, 100% das mulheres tiveram crises de choro, ao contrário dos homens que nenhum reagiu dessa maneira ao assédio.
- Outro sintoma encontrado em 80% de ambos os sexos foram as dores generalizadas.
- Palpitações e tremores foram notadas em 80% das mulheres e em apenas 40% dos homens.
- Outro sintoma notado foi o sentimento de inutilidade que atingiram 72% das mulheres e 40% dos homens.
- A insônia ou sonolência excessiva foram comprovadas em 69, 6% das mulheres e em 63, 6% dos homens.
- A depressão se manifestou em 60% das entrevistadas e em 70% dos entrevistados.
- A diminuição da libido ocorreu em 60% das pessoas do sexo feminino e em 15% das pessoas do sexo masculino.
- A sede de vingança atingiu 50% das mulheres e todos os homens entrevistados.
- O aumento da pressão arterial, dor de cabeça, distúrbios digestivos 40% das mulheres, enquanto nos homens tais sintomas atingiram respectivamente, 51, 6%, 33, 2% e 15%.
- Tonturas se apresentaram em 22, 3% das mulheres e 3, 2% dos homens.
- A ideia de suicídio apareceu em 16, 2% das mulheres e em todos os homens.
- A falta de apetite ocorreu em 13, 6% das mulheres e em 2, 1% dos homens.

- A falta de ar 10% das mulheres e 30% dos homens.
- 5% das mulheres passaram a beber e 63% dos entrevistados começaram com mesma prática.
- Nenhuma mulher tentou suicídio, ao contrário de 18, 3% dos homens.

O alto grau prejudicial na saúde, consequências de caráter econômico e financeiro na vida da vítima, causando diminuição no patrimônio da vítima, uma vez que o assédio moral quase sempre termina com a saída da vítima do emprego, já com a saúde debilitada, sem condições físicas e mentais de ser recolocado no mercado de trabalho.

A prova do afirmado é a constatação feita pela pesquisa realizada pela psiquiatra francesa Hirigoyen (2005, p. 211).

- 36% acarreta em demissão sem justa causa.
- 20% demissão devido a falhas.
- 09% demissão negociada.
- 07% pedido de demissão pela vítima.
- 01% pré-aposentadoria.

Uma outra pesquisa realizada por Hirigoyen publicada em sua obra *Malaise dans le travail* revela que:

- 70% das vítimas de assédio são mulheres com uma média de idade bastante elevada.
- 43% tem entre 46 e 50 anos.
- 19% tem mais que 56 anos.
- 29% tem entre 36 e 45 anos.
- 8% tem entre 26 e 35 anos.
- Nenhum caso antes dos 26 anos.
- Os resultados obtidos dão uma média de 48 anos e confirmam o fato que o assédio atinge principalmente as pessoas com mais de 50 anos, consideradas como menos competitivas ou não tão mais adaptáveis a qualquer trabalho.

Pesquisa realizada no ano de 2000 pela Fundação europeia para melhora das condições de vida e do trabalho revelou:

- 3 milhões de trabalhadores (2%) haviam sido objeto de violências físicas.
- 3 milhões de assédio sexual (2%).
- 13 milhões (9%) de intimidações ou assédio moral.

Nas palavras de Grebot, 2007, p. 130.

Nos Estados Unidos, o custo total para os empregadores por atos praticados no ambiente de trabalho foi estimado em mais de 4 bilhões de dólares e as despesas para o tratamento da depressão chegam a 44 bilhões de dólares segundo o BIT - *International Labour Office*, ligado a ONU. Na Europa o custo do assédio moral é estimado em 20 bilhões de dólares. Valores acerca de indenizações têm variado muito. Condenações que vão de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), estes valores são fixados conforme o entendimento de cada juiz, por isso eles são tão variáveis.

Conforme esses dados demonstram que na grande maioria dos casos o assédio moral termina no rompimento do vínculo de emprego, no caso do estagiário, do contrato de estágio.

Observa-se, também que quando o dano psíquico chega a um nível mais intenso, a vítima passa a ter comprometido também a sua saúde física, pois, os danos psíquicos refletem diretamente no físico do indivíduo.

As doenças desencadeadas são diversas e assim como no lado psíquico a doença vai variar de acordo com o organismo de cada pessoa.

Conforme explicita 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 ânsia, 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 não a sua vida social e familiar, tudo isso ocorre quando a vítima é desestabilizada emocionalmente.

A vergonha, de perder o estágio devido ao assédio moral, por não suportá-lo, acaba piorando a situação, ficando tal situação associada à perda do valor diante dos filhos, amigos e vizinhos, tornando-se humilhante a viver.

Certa forma ser dispensado ou forçado a abrir mão de seus direitos, é uma situação que desestrutura o ser humano, ainda mais um jovem que passa por essa situação com vários sonhos e planos em sua cabeça.

A vergonha de ser considerado um inútil por seus familiares e amigos da faculdade, é causa de desespero, tal sentimento a vítima uma baixa auto-estima profissional e até mesmo pessoal, pois, com o assédio ela perde a identidade com o trabalho e aos poucos perde a sua própria identidade.

Esclarece Alkimin (2005, p. 87):

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.

A nossa legislação previdenciária reconhece uma doença, também conhecida como estresse laboral assistencial, estresse profissional, estresse ocupacional, síndrome de queimar-se pelo trabalho, neurose profissional ou neurose de excelência, síndrome de esgotamento profissional, estresse ocupacional, mas que é mais conhecida como a “Síndrome de *Burnout*”, ela se dá quando alguém por falta de energia chega ao seu limite físico e mental.

Alguns dos principais sintomas:

- Cansaço constante, sendo ele físico ou mental.
- Dificuldade de concentração nas tarefas diárias.
- Sensação de que nada vai dar certo, negatividade.
- Afastamento de pessoas importantes, como familiares e amigos.
- Falta de vontade de ir para a academia.

- Dificuldade para dormir.
- Dar preferência para as necessidades dos outros ao invés das suas.
- Dificuldade de gostar das coisas que gostava anteriormente.
- Alterações de humor.
- Fadiga, falta de apetite e irritabilidade.
- Dores de cabeça e musculares.
- Falta de vontade de sair de casa ou estar com outras pessoas.
- Sensação de que não está fazendo o suficiente.

É algo além do estresse, tendo apenas um caráter negativo já que nasce de um estado prolongado de estresse.

Ela tem previsão na legislação brasileira no Decreto nº 3.048/1999, no anexo I, que se refere aos transtornos mentais e do comportamento relacionado com o trabalho (grupo v da CID-10) que regulamenta a Previdência Social e considera a síndrome uma doença ocupacional.

Além de todos os reflexos na saúde da vítima, há também como consequência o fim do contrato, que implica em dizer na perda da remuneração, ou no caso do objeto desse estudo, no fim da percepção da bolsa de complementação, os prejuízos refletidos no patrimônio, se agravam na medida em que a vítima é obrigada a comprar remédios, além de despesas com médicos, psicólogos entre outros gastos que tem por fim auxiliar a vítima na recuperação do seu estado psicológico.

Na saúde, os gastos gerados são altíssimos, já que os investimentos para auxiliar no tratamento das doenças oriundas do assédio moral vão desde remédios psicotrópicos até medicamentos para saúde física.

Consequências do assédio moral, seus reflexos no Estado, uma vez que no âmbito da Previdência Social o Estado tem grandes gastos, já que o assédio causa danos diretos na saúde da vítima, que no caso do estagiário, pode ser um contribuinte facultativo, sendo considerado um empregado para todos os fins previdenciários.

3.2 Responsabilidade do tomador de serviços.

O empregador responde pelos atos de seus empregados, segundo estabelece o artigo 932, III, do Código Civil.

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;

Tiveram os casos onde ficou reconhecida a responsabilidade do empregador pelos atos de seus empregados que esta matéria veio a ser sumulada pelo Supremo Tribunal Federal através da Súmula 341.

Súmula 341. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

O empregador assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT).

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Porém, é sempre bom lembrar que o empregador tem que tomar conhecimento prévio da realização de práticas hostis, já que o mesmo não tem como adivinhar que alguém está sendo assediado na empresa, sobretudo porque o assédio exige a prática reiterada de atos hostis. Somente se não agir é que estará caracterizada sua responsabilidade objetiva.

O empregado tem que agir no exercício de suas funções e durante a jornada de trabalho para que haja a responsabilidade do empregador, pois, se agir fora de

suas funções, o empregador não poderá ser responsabilizado por assédio moral no trabalho.

Como se vê no julgado abaixo:

Indenização por dano moral. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas **durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções**. TRT DA 2ª. REGIÃO – Acórdão nº 20070426362 – Processo nº 00437-2006-314-02 00-3 – Ano 2006 – 12ª Turma. Data de publicação: 15/06/2007.

Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-hoje/videos/t/edicoes/v/dez-denuncias-deassedio-moral-no-trabalho-sao-registradas-por-dia-no-pais/3377032/>

Ainda, se a vítima quiser, poderá ajuizar a ação diretamente contra o empregado, sem a necessidade de ajuizá-la contra o empregador.

Cabe ser ressaltado que o empregador poderá denunciar a lide art. 125, II, § 1o e § 2o do CPC)

Art. 125. É admissível a denunciação da lide, promovida por qualquer das partes:

[...] II - àquele que estiver obrigado, por lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo de quem for vencido no processo.

§ 1o O direito regressivo será exercido por ação autônoma quando a denunciação da lide for indeferida, deixar de ser promovida ou não for permitida.

§ 2o Admite-se uma única denunciação sucessiva, promovida pelo denunciado, contra seu antecessor imediato na cadeia dominial ou quem seja responsável por indenizá-lo, não podendo o denunciado sucessivo promover nova denunciação, hipótese em que eventual direito de regresso será exercido por ação autônoma.

Contra o empregado, pois este violou sua obrigação de boa-fé contratual (art. 422 do Código Civil)

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Como foi descrito, a situação do estagiário é bastante curiosa, uma vez que ainda que reúna todos os pressupostos da relação empregatícia, a relação que o prende ao tomador de serviços não é legalmente reconhecida como empregatícia, devido ao objetivo educacional do pacto, ou seja o contrato de estágio.

Para Delgado (2010, p.311), falar sobre a responsabilidade do tomador de serviços do estágio uma vez observada sua função social, qual seja, a formação profissional:

Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico- profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificam o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, participe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação – e como meio de incentivar nesse mecanismo de trabalho tido como educativo –, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos justralhistas e essa relação de trabalho *lato sensu*.

Observa-se assim, que uma vez cumpridos os fins do contrato de estágio, o tomador de serviço, que é parte no contrato de estágio, sendo um dos mais beneficiados com o referido contrato, não tem as mesmas obrigações justralhistas que teria em uma relação de emprego, a finalidade do estágio é desvirtuada, ou seja, a característica pedagógica que embasa a não caracterização da relação de emprego, não é observada ficando caracterizada a relação de emprego.

O contrato de estágio em que o seu fim pedagógico não é observado, sem, contudo, haver assédio moral contra o estudante, não há divergência quanto as consequências de tal fato, ficando o tomador de serviço responsável pelas verbas trabalhistas devidas, uma vez comprovada que o objetivo do estágio não estava sendo cumprido, já está evidente a relação de emprego.

O que será analisado não é o fato de que o tomador de serviço estar lucrando com os serviços do estagiário, mas sim, se a finalidade de formação profissional do estudante está sendo totalmente atendida.

Como expõe Gondinho (2010, p. 316):

[...]o mais importante não é se saber se o tomador de serviços está auferindo (ou não) ganhos econômicos com o estágio – já que tais ganhos sempre existirão em qualquer situação de prestação laborativa de alguém a outrem (mesmo prestação laborativa não onerosa, insista-se). Tais ganhos são inevitáveis a qualquer prestação de trabalho, sendo que esse fato não descaracteriza a regularidade do estágio. O fundamental, portanto, é aferir-se se o estágio está, efetivamente, cumprindo seus objetivos legais de permitir ganhos educacionais e profissionais para o estudante-obreiro. Ou seja, aferir-se o papel agregador real do estágio à escolaridade e formação educacional e profissional do estagiário.

Conclui-se que se o assédio moral ocorrer sem, contudo, atingir diretamente as funções que gerem o aprendizado do estudante, o contrato de estágio não será desvirtuado, contudo, indenização pelos danos morais ocasionados por essa prática.

Nesse caso, será o tomador de serviço responsável pela indenização do dano, seja o assédio moral praticado pelo próprio empregador ou por algum de seus subordinados, uma vez que foi ferido os deveres de proteção moral e intelectual do subordinado.

Conforme expõe Belmonto (2007, p. 74):

São deveres de proteção física, moraleintelectual, o respeito aos direitos personalíssimos do empregado (honra, imagem, intimidade, vida privada, integridade física, saúde, incluindo o cumprimento das normas de garantia da higiene e segurança do trabalho, não discriminação, liberdade etc.).

Pode-se concluir, no que se refere a responsabilidade do tomador de serviços, essa será observada, havendo o assédio moral do estagiário, que é caracterizado pela conduta danosa habitual, desvirtuando ela ou não o contrato de estágio, ou ainda quando a violência ocorreu uma única vez, principalmente quando se considera que a vítima é um estagiário.

De acordo com Molon (2005):

O fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico, especialmente quando se trata de jovens que vão em busca de um estágio profissional ou do primeiro emprego.

Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6173>>

Em pesquisa na jurisprudência, observa-se a escassez de decisões acerca de assédio moral contra o estagiário, fruto do receio de que a vinculação do seu nome a uma ação judicial contra uma empresa, prejudique sua futura vida profissional.

Contudo, em 2009, o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, reconheceu o assédio moral realizado contra um estagiário que vinha sendo acusado de participar no roubo ao estabelecimento, na época tomador de serviço do estagiário:

APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. ESTAGIÁRIO ACUSADO DE TER PARTICIPADO DE ROUBO À LOCADORA CONTRATANTE. INTERROGATÓRIO. ASSÉDIO MORAL. Hipótese dos autos em que o

estagiário ficou trancado em uma sala, sendo interrogado e acusado de ter participado do roubo ocorrido no estabelecimento empresarial contratante. Considerando que o assédio moral é praticado, na maioria das vezes, as escondidas sem deixar vestígios, a palavra do ofendido tem grande validade como meio de prova. Nesses casos, para a configuração do dever de indenizar a palavra da vítima deve guardar harmonia com os indícios que possibilitem a configuração da presunção de veracidade. Na espécie a versão do lesado foi corroborada pela prova oral, não sendo desacreditada pelo restante dos elementos probatórios oferecidos a exame. DANO MORAL CONFIGURADO. QUANTUM. Inegável o abalo psíquico sofrido pelo ofendido, pois restou evidenciada as agruras e o constrangimento vivenciado pelo lesado, que foi trancado em uma sala e acusado injustamente de ter participação no assalto ocorrido na Locadora. No que tange à prova do dano moral, por se tratar de lesão imaterial, desnecessária a demonstração do prejuízo, na medida em que o dano é in re ipsa, haja vista os conhecidos e nefastos prejuízos que a vítima submetida a constrangimento ilegal sofre. O valor da indenização, em razão da natureza jurídica da reparação por danos morais, deve atender as circunstâncias do fato e a culpa de cada uma das partes, o caráter retributivo e pedagógico para evitar a recidiva do ato lesivo, além da extensão do dano experimentado e suas conseqüências. Valor da indenização mantido, por estar adequado aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade. DANO MATERIAL. INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DA EMPRESA DE SEGURANÇA. Imperativo reconhecer que a empresa de segurança não contribuiu ou potencializou a ocorrência dos prejuízos suportados pelo lesado, pois os danos materiais ocorreram em razão da atuação de assaltantes. A empresa de segurança foi contratada para prestar serviço de monitoramento à distância, portanto não estava obrigada a estar presente no estabelecimento quando ocorreu o roubo. RESPONSABILIDADE DA LOCADORA COM BASE NO RISCO DA ATIVIDADE. DEVER DE INDENIZAR OS DANOS MATERIAIS CONFIGURADOS. A responsabilidade da Locadora decorre do risco profissional assumido, de maneira que somente poderia elidir essa responsabilidade se restasse provado que o estagiário agiu com culpa grave ou tenha ocorrido alguma hipótese de caso fortuito ou força maior. A Locadora está sujeita, a todo instante, a sofrer a ação de ladrões, especialmente porque faz parte de sua atividade empresarial o manuseio de valores em espécie e de produtos de fácil comercialização. Dever de indenizar os prejuízos materiais suportados pelo estagiário lesado caracterizado, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. COMPENSAÇÃO. Compensação de honorários é possível, mesmo com AJG, forte o art. 21 do CPC e Súmula 306 do STJ. NEGARAM PROVIMENTO AOS RECURSOS DO AUTOR E DA RÉ BRANCA VIDEO E, DERAM PARCIAL PROVIMENTO AO APELO DA RÉ RN NARDON. (Apelação Cível Nº 70026248963, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Tasso Caubi Soares Delabary, Julgado em 29/04/2009)

Disponível: <<http://www.jornaljurid.com.br/noticias/responsabilidade-civil-estagiario-acusado-de-ter-participado-de-roubo-a-locadora-contratante-interrogatorio-assedio-moral>>

A 9ª Câmara Cível do TJ/RS condenou locadora e empresa prestadora de segurança a indenizar estagiário por assédio moral.

As empresas vão pagar R\$ 20 mil de indenização por danos morais ao adolescente.

Disponível: <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17.MI84488.91041TJRS+Estagiario+recebera+indenizacao+por+assedio+moral>

As consequências do assédio moral no âmbito laboral vão muito além dos valores pagos a título de indenização e verbas trabalhistas, mas afetam toda a estrutura uma vez que atinge a capacidade laboral das vítimas, e dos espectadores que também são afetados com a prática.

Como demonstra Silva (2005, p. 59):

Segundo pesquisas efetuadas pela Associação Italiana contra o Mobbing e o Stress-Psicossocial (PRIMA), as práticas de mobbing têm importado em uma redução de até 80% da capacidade individual de trabalho da vítima, impondo considerável impacto econômico na empresa, uma vez que esta acaba por arcar com os salários de um empregado que não apresenta produtividade e ainda afeta a eficiência da equipe. Posteriormente, com o afastamento do assediado, a empresa terá que arcar com o ônus da substituição e treinamento do novo empregado, quer seja em razão do afastamento por licença médica, quer seja em razão do afastamento definitivo.

Indo mais além na análise da influência do assédio na empresa, nas palavras Silva (2005, p. 62):

Um funcionário satisfeito produz com mais eficiência e qualidade, enquanto que um funcionário desmotivado, insatisfeito, apresenta um rendimento burocrático, abaixo do desejado, fazendo repercutir tal fato na produtividade da empresa ou do órgão a qual pertença. O assédio moral no ambiente de trabalho, conforme já amplamente caracterizado, atinge a auto-estima do trabalhador e, muitas vezes, de seus pares, impulsionando falta de motivação, doenças, problemas de relacionamento e aumento de acidentes de trabalho, o que prejudica sensivelmente as metas a serem alcançadas em termos de produção e a imagem da empresa.

A empresa é atingida tanto na produtividade como em seu desenvolvimento, pois, se o empregado/estagiário não está bem fisicamente ou psicologicamente, não consegue se concentrar nos afazeres laborais tendo sua produtividade afetada, sofrendo diretamente a empresa.

A empresa tem o dever de garantir um ambiente de trabalho sadio e sempre deve procurar oferecer melhores condições de trabalho, principalmente para os estagiários, que estão naquele ambiente principalmente para aprender.

Por fim, o assédio moral causa sérios riscos à empresa, pois, está além de ter sua produtividade reduzida, pode tem que pagar indenizações altíssimas, devido

acidentes de trabalho e por doenças derivadas do assédio, além de ficar proibida de contratar mais estagiários, passando seu nome a ser visto de forma negativa.

4 CONCLUSÃO

O Assédio Moral ocorre desde os primórdios da sociedade, já sendo estudado por várias ciências, mas só recentemente passou a ser objeto de estudo pelo direito. Pesquisas demonstram, o aumento na incidência do assédio moral, assim como sua crescente declaração na Justiça.

O Assédio Moral, como uma forma de agressão psíquica, é capaz de desequilibrar a vítima, tanto psicologicamente como fisicamente, principalmente quando se trata de um jovem que está tendo seus primeiros contatos com o mercado de trabalho. O que pode acabar refletindo não só no desempenho, mas também nas suas funções em determinada empresa, mas também inclusive na sua vida social, acadêmica e familiar.

Ao longo dos anos, a vítima que passa por situações humilhantes e vexatórias, de maneira reiterada e prolongada, tem sua autoestima minada, diminuindo sua capacidade de defesa e desestabilizando sua saúde mental.

O trabalho é essencial ao homem, não só para a sua sobrevivência, mas também para a sua dignidade. E é por isso que é de tamanha importância manter um ambiente de trabalho saudável, pois, este influi diretamente na qualidade de vida do trabalhador, sendo protegido constitucionalmente.

O problema se agrava na medida em que a vítima em estudo é o estagiário, que em regra é um jovem, que está começando sua vida profissional, não possuindo formação psicológica igual a de um adulto, o que aumenta a nocividade da conduta, desencadeando na vítima uma série de danos a sua saúde, física e mental, que podem afetar o resto de sua vida.

As consequências do assédio moral, ao final de uma jornada de estágio marcada pela violência psicológica, a sociedade recebe um ser humano com baixa auto-estima, e com grande probabilidade de desenvolver complexos e enfermidades psíquicas.

Além de afetar o estagiário, a empresa e até mesmo o Estado também são afetados. A primeira é afetada em seu desenvolvimento, na produtividade, passa a ter gastos com a contratação de novos estagiários em decorrência de uma eventual licença saúde. E ainda acaba tendo a sua imagem manchada perante a sociedade e o mercado.

Já em relação ao Estado, este paga um alto custo, muitas vezes até maiores que a empresa, pois, é afetado na saúde, na previdência social, na política trabalhista, e também entre outros ramos, tendo, portanto, que dispor de mais recursos, os quais poderiam ser investidos em outras áreas para beneficiar a sociedade.

Aliás, quando se fala em um estagiário de Universidade pública que é submetido a esta prática, é evidente o dinheiro público que é desperdiçado, na medida em que o estudante passa a ter mais dificuldades em sala de aula, demorando mais tempo para completar o ensino superior, ou ainda, desistindo do curso, sendo jogado fora os anos estudados e o tempo desperdiçado e ainda todo o dinheiro investido por esse cidadão.

Desses danos causados a vítima, e a toda sociedade, a melhor forma para combater o assédio moral no ambiente de trabalho é a prevenção.

Essa prevenção, deve ser monitorada, pois, existe a entrada e saída de empregados e estagiários das empresas e com a entrada de novas pessoas, estas precisam receber informação e formação. O monitoramento permitirá ao empregador acompanhar o processo de assédio evitando que o mesmo se caracterize.

Claro que a existência de uma legislação específica sobre o tema é de tamanha importância, até para que fique demonstrado claramente que o assédio moral é uma conduta reprovável.

Atualmente no Brasil as leis existentes sobre o assédio moral, são encontradas apenas no âmbito municipal e estadual. No âmbito federal temos apenas projetos de leis. Sendo necessário tomar por base a Constituição Federal, já que o assédio viola os princípios e garantias estabelecidos pela CF/88. Também é utilizada como base a Consolidação da Leis do Trabalho – CLT e leis esparsas.

Torna-se necessário uma lei específica, com punições adequadas já que os direitos violados não são apenas os dos trabalhadores, mas os direitos da pessoa humana, já que atinge diretamente a sua dignidade.

O estágio cumpre um papel de extrema importância frente a sociedade, pois proporciona ao estudante aprendizado prático, além de uma ótima experiência profissional que possibilita a formação de pessoas capacitadas e qualificadas no futuro. Em contrapartida, há ainda a possibilidade de pagamento pelos serviços prestados pelo estudante à empresa. Este pagamento é denominado bolsa auxílio, que em casos ajuda o estagiário.

Infelizmente no Brasil o estágio está tomando outro rumo, fugindo do seu papel real, porque enquanto muitos brasileiros procuram emprego, muitas empresas preferem contratar estagiários, com o intuito de diminuir as custas trabalhistas e previdenciárias.

Tal visão que é posta sobre o estagiário, de “mão de obra barata”, devido ao não pagamento de nenhum encargo social por parte da entidade cedente. Que de certa forma é vista como uma solução para corte de gastos, acaba se tornando alvo de maus-tratos, que podem acarretar um assédio moral.

A conscientização a respeito do fato, o conhecimento de suas causas, das suas manifestações e dos seus efeitos, aliados à pronta reação das vítimas e da sociedade e a penalização dos responsáveis, certamente contribuirá para diminuir a sua frequência e minimizar os seus efeitos.

Portanto, que há pouca valorização do estagiário no campo de trabalho e que ainda que a nova Lei tente proteger o melhor desenvolvimento intelectual e profissional para o estagiário, é necessária uma política de conscientização das empresas tomadoras de serviço, visando a mudança de comportamento frente a contratação de estágio, demonstrando como o desvirtuamento do contrato de estágio pode afetar a empresa, tudo isso com medidas que visem coibir o assédio moral, através de uma fiscalização incisiva dos agentes de fiscalização do trabalho juntamente com o Ministério do Trabalho, atuando nas entidades concedentes.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Estratégias do agressor. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article3>>. Acesso em: 07 agosto 2017.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As Conseqüências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio Grande do Sul. Universidade de Caxias do Sul, 2008.

AVANCI, Joana; ASSIS, Simone; SANTOS, Nilton; OLIVEIRA, Rachel. **Escala de Violência Psicológica Contra Adolescentes**. *Revista de Saúde Pública*. Vol.39 n. 5 São Paulo Out..2005.

BARRETO, Margarida *Barreto*. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de, **Curso de direito do trabalho**, 5ª ed. São Paulo, LTr, 2009.

BRASIL. CODIGO CIVIL (**lei n. 10.406, 10/01/02.**). Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 05 agosto 2017.

BRASIL. CODIGO PROCESSO CIVIL (**lei n. 13.105, 10/03/15.**). Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em 05 agosto 2017.

BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (**Decreto-lei nº 5.452, 01/05/1943**). Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 05 agosto 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Vade Mecum Saraiva, SP: Saraiva, 2011.

BRASIL. LEI DE ESTÁGIO ESTUDANTIL (**lei n.11.788/08**). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em 05 agosto 2017.

BELMONTO, Alexandre Agra. **Danos morais no Direito do Trabalho – Identificação e composição dos danos morais trabalhistas**. 3 ed. Revista e atualizada conforme a EC nº 45/2004/ Alexandre Agra Belmont – Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

CANASIRO, Soraya. Apresentação. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do Trabalho: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho**. p. 11

CASTRO, Claudio de Moura. **Falsos estágios?** Veja, ano 40, n.º 41, 17 out de 2007. São Paulo: Abril.

CAPONE, Luigi. **A fraude à lei do estágio e a flexibilização do Direito do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2660, 13 out. 2010. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/17608>. Acesso em: 05 agosto 2017.

DA SILVA, Ana Amélia Fernandes. **Alguns aspectos do contrato de estágio e seu desvirtuamento** – João Pessoa, 2009. 68p: Monografia Jurídica (Graduação) – UNIPE/CCJ.

DELGADO, Maurício Gondinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. – São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Gondinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. – São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Gondinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. – São Paulo: LTr, 2015.

Élisabeth Grebot, *Harcèlement au travail*, Paris: Éditions d'Organisation Groupe Eyrolles, 2007, p. 130.

Estatística de assédio moral na Europa. Dados disponíveis em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article44>> Acessado em 22 de agosto 2017.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. 1 ed. São Paulo: Russell Editores, 2004.

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

FREITAS, Sadão Ogava Ribeiro de. Estagiários, vítimas constantes de assédio moral. *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 18 mar. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.31523&seo=1>>. Acesso em: 22 agosto 2017.

GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis. *El mal Trato psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. 2. ed. Madrid: Espasa Calpe, 2003.*

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

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho. 2005.**

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral – A violência perversa no cotidiano. 7. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.**

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho. Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.**

LIMA FILHO, Francisco das C. Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, Mato Grosso do Sul, n 01, 2007.

LODI, Instituto Euvaldo. **Lei de Estágio: tudo o que você precisa saber**. Brasília: CNI/IEL, 2010.

LOPES, Maria do Socorro. **Assédio moral nas relações de trabalho: o veneno destruidor da nova era trabalhista** - João Pessoa, 2009. 84p: Monografia Jurídica (Graduação) – UFPB/CCJ.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, SPPE, DPJ, CGPI, 2008. **Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei n. 11.788/2008** – Brasília: 2008.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em:<<http://jus.com.br/revista/texto/6173>>. Acesso em: 05 agosto 2017.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. São Paulo: Revista. LTR, .22. Agosto.2004. Disponível. Em:<<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 05 agosto. 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**, 08 jun. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego/1>>. Acesso em: 04 agosto 2017.

SANTOS, DEBORA. **Pede Para Arquivar Queixa de Estagiário Contra Ministro do STJ, 2013**. DISPONIVEL EM <http://www.globo.com/noticia/2013/07/pgr-pede-para-arquivar-queixa-de-estagiario-contra-ministro-do-stj.html>/ > Acesso em 04 de Agosto de 2017.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. E Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.

_____. Tribunal Regional de Justiça – **Apelação Civil: Responsabilidade Civil. Estagiário Acusado de ter Participado de Roubo à Locadora Contratante. Interrogatório. Assédio Moral**. Apelação Cível Nº 70026248963, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Tasso Caubi Soares Delabary, Julgado em 29/04/2009 - Acesso em 05 agosto 2017. Disponível em http://www.jornaljurid.com.br/noticias/responsabilidade-civil_estagiario-acusado-de-ter-participado-de-roubo-a-locadora-contratante-interrogatorio-assedio-moral

_____. **Terror psicológico no trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2004.

_____. Tribunal Regional do Trabalho região 21. Decisão: **danos morais - configuração - manutenção do julgado. RO**. n. 00796-2005-005-21-00-0. Juiz relator Carlos Newton Pinto. Acesso em 05 agosto 2017. Disponível em < www.trt21.jus.br>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho região 17 – Decisão: **assédio moral - contrato de inação - indenização por dano moral**. RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02 - Acesso em 05 agosto 2017. Disponível em <http://www.trt17.gov.br>

_____. Tribunal Regional do Trabalho região 02 – Decisão: **durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções**. Acórdão nº 20070426362 – Processo nº 00437-2006-314-02 00-3 – Ano 2006 – 12ª Turma. Data de publicação: 15/06/2007. - Acesso em 05 agosto 2017. Disponível em <http://g1.globo.com/jornal/hoje/videos/t/edicoes/v/dez-denuncias-de-assedio-moral-no-trabalho-sao-registradas-por-dia-no-pais/3377032/>

Síndrome de Burnout - <https://www.saudemedicina.com/sindrome-de-burnout/>

Disponível: <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI84488,91041TJRS+Estagiario+recebera+indenizacao+por+assedio+moral> Acesso em Agosto 20 de 2017