

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO

DIANA TIE AOKI

ASSÉDIO MORAL NO ESTÁGIO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS:
POSSIBILIDADE INCIDÊNCIA DA CONVENÇÃO 190 DA OIT

CURITIBA
2021

DIANA TIE AOKI

ASSÉDIO MORAL NO ESTÁGIO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS:
POSSIBILIDADE INCIDÊNCIA DA CONVENÇÃO 190 DA OIT

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na modalidade Artigo Científico como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, no Curso de Direito da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Professor Doutor Marco Aurélio Serau Júnior.

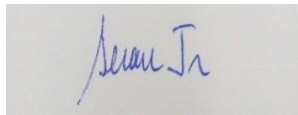
CURITIBA

2021

TERMO DE APROVAÇÃO
ASSÉDIO MORAL NO ESTÁGIO E SUAS CONSEQUÊNCIAS
PSICOLÓGICAS: POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA
CONVENÇÃO 190 DA OIT

DIANA TIE AOKI

Artigo apresentada ao curso de
Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de
Direito, Setor de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal do Paraná, pela seguinte
banca examinadora:



MARCO AURÉLIO SERAU JUNIOR
Orientador



LUCIENE F. SCHIAVONI WICZICK
1º membro



GABRIELA CARAMURU
2º membro

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e familiares, que me incentivaram durante toda minha formação profissional, pessoal e acadêmica, e que não mediram esforços para priorizar minha saúde acima de qualquer outra coisa. A vocês, minha eterna gratidão.

Aos meus amigos, os quais muitos considero como irmãos, que em toda a minha jornada estiveram ao meu lado e me apoiaram, que levaram ao pé da letra o famoso clichê, “ pode sempre contar comigo”.

Ao meu orientador, Professor Doutor Marco Aurélio Serau Júnior, com quem tive a sorte de ter conhecido nessa jornada durante a faculdade, a quem sou profundamente grata por ter me oferecido um ombro amigo em meio às dificuldades que passei enquanto aluna e estagiária, sendo uma de minhas inspirações para a escolha do tema.

À Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná e seu corpo docente, por fazerem jus ao reconhecimento acadêmico que pelo Brasil é reconhecido, ao garantirem um pensamento verdadeiramente crítico aos alunos que por ali passam, dando-me ferramentas para enfrentar os desafios que a vida profissional aguarda.

ASSÉDIO MORAL NO ESTÁGIO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS: POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 190 DA OIT

Diana Tie Aoki

RESUMO

O artigo tem como objetivo introduzir o tema do assédio moral no ambiente de trabalho com enfoque na classe estagiária, apontando as principais consequências à saúde mental às vítimas dessa prática e como isso pode vir a impactar em suas vidas individuais e da sociedade. Feita uma breve introdução da importância e a visão do estagiário acerca do tema, foi apontada a omissão legislativa referente à proteção desta categoria, em que foi realizada uma pesquisa via formulário online com diversos estudantes, os quais confirmaram a existência de violência e assédio moral no trabalho. Assim, confirmou-se a ausência de confiabilidade dos entrevistados com a legislação existente caso necessitem de amparo. Por fim, foi abordado brevemente a previsão da Convenção da OIT 190 e a possibilidade de sua aplicação sobre a lei do estágio vigente, considerando sua eventual ratificação.

Palavras-chave: Assédio Moral. Estagiário. Consequências. Saúde Mental. Pesquisa. Convenção 190. OIT.

ABSTRACT

The article aims to introduce the theme of moral harassment in the workplace with a focus on the trainee class, pointing out the main consequences for mental health for the victims of this practice and how it may impact on their individual lives and of society. After a brief introduction of the trainee's importance and vision on the topic, the legislative omission regarding the protection of this category was pointed out, and a survey was conducted, through an online form with a lot of students, which confirmed the existence of violence and moral harassment in the work they experienced. It was confirmed the lack of reliability in the existing legislation of the interviewed in case they need support. Finally, the provisions of the ILO Convention 190 and the possibility of application under the current internship law are briefly addressed, considering its eventual ratification.

Keywords: Moral Harassment; Intern. Consequences. Mental health. Search. Convention 190. ILO.

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO; 2. ASSÉDIO MORAL; 3. CONSEQUÊNCIA A SAÚDE MENTAL; 4. ASSÉDIO MORAL CONTRA ESTAGIÁRIOS E A OMISSÃO LEGISLATIVA; 5. PESQUISA DE CAMPO; 6. POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 190 DA OIT; 7. CONCLUSÕES; 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS; 9. APÊNDICE – FORMULÁRIO DE PESQUISA

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral trata-se de um fenômeno social que passou a surgir de forma mais intensa quando houve um crescimento com o surgimento do capitalismo e a existência de relações de trabalho assalariado, possuindo estudos relacionados no campo da sociologia, medicina do trabalho e no campo jurídico. (LISBOA, 2017, p. 2).

Nesse sentido, é importante definir o que assédio moral em si, em que segundo autora renomada no assunto, pode ser definido como:

o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p 17).

Conforme será explanado mais detalhadamente ao longo deste estudo, é importante apontar que o assédio moral pode se dar de diversas formas, quer seja de forma mais velada ou de forma mais explícita. Alguns exemplos que podem ser apontados são como a exposição do empregado a situações humilhantes através de ofensas e xingamentos em frente aos demais colegas de trabalho, a exigibilidade de metas inatingíveis, a restrição de recessos e folgas ou a rigorosidade excessiva são algumas situações que podem configurar o assédio moral.

A partir de estudos realizados na área, como é o caso do livro “Assédio Moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos”, é possível extrair as principais consequências psicológicas que um ambiente tóxico e nocivo pode causar a um trabalhador, podendo equiparar os efeitos causados a classe bancária as demais outras classes trabalhadoras. (MENDONÇA; TELES; UCHIMURA, 2016, p. 121).

Nessa seara, apresenta-se a figura do estagiário, que é uma figura que se reconhece por basilar na pirâmide estrutural de muitas empresas e indústrias, realizando tanto o trabalho mais “bruto”, até atividades mais administrativas e analíticas, equiparando-se comumente às incumbências delegadas aos empregados e funcionários contratados.

Nesse panorama, espera-se que o ambiente de trabalho de um estudante que busca conhecimento e experiência em sua área através do exercício de um estágio profissionalizante deveria ser minimamente civilizado e respeitoso. Porém, nem sempre é o que ocorre na prática.

Diversos são os relatos de ocorrências de situações constrangedoras e desagradáveis vivenciadas nas empresas às quais os estudantes se vinculam profissionalmente durante a faculdade. Acontecimentos os quais passam despercebidos e ignorados pela legislação, jurisprudência e até pela própria instituição estudantil.

Apesar do assédio moral ser um tema de extrema relevância tanto para a área acadêmica como para os debates públicos, infelizmente é um assunto que carece de estudos e ainda está engatinhando no âmbito popular e conseqüentemente jurídico. Nesse sentido, se faz necessário estudos da possibilidade de aplicação e incorporação de conteúdos normativos, que no caso concreto seria a Convenção 190 da OIT, sobre a lei do estágio.

Segundo um estudo realizado por Barreto, este demonstrou através de uma análise profunda de diversos entrevistados a inter-relação entre assédio moral no trabalho e problemas mentais. (BARRETO, 2003, p. 553).

Diante deste cenário, foi realizada uma pesquisa de campo, a fim de comprovar a ocorrência massiva de assédio moral organizacional no ambiente de estágio, foi realizada uma pesquisa entre universitários de diversos períodos. A intenção da pesquisa foi que o nome dos entrevistados permanecesse de forma anônima, a fim de incentivar a participação na pesquisa, sendo utilizado como instrumento de coleta de pesquisa o formulário do *google forms*.

Segundo Melo, a Convenção 190 da OIT discorreu sobre violência e assédio no trabalho, haja vista os preocupantes índices relacionados à saúde e segurança no ambiente de trabalho (MELO, 2019, p.1). Levando em conta que estas questões são barreiras para a igualdade no trabalho e inconciliáveis com a ideia de um trabalho digno, a Convenção veio com o intuito de proteger todos os trabalhadores de possíveis práticas abusivas que possam vir a causar danos físicos, sexuais, psicológicos e econômicos.

Uma das grandes inovações desta Convenção foi de incluir no âmbito de proteção legislativa dos trabalhadores vítimas do assédio as classes dos voluntários, aprendizes e estagiários, questão a qual será objeto deste estudo.

Nesse sentido, a intenção é introduzir o assunto do assédio moral, trazendo em seguida as conseqüências psicológicas que podem vir a ser causadas. Em seguida, é analisada a questão da fragilidade dessa classe e sua importância no mercado de trabalho, apontando os principais motivos que levam os estagiários a

suportarem um ambiente tóxico de trabalho. Posteriormente serão apresentados dados referente a pesquisa realizada via formulário, demonstrando a recorrência do assédio moral tomando como base respostas de estudantes de variadas áreas e universidades.

Por fim, será discutido acerca da Organização Internacional do trabalho, introduzindo o tema das Convenções Internacionais, com o enfoque na Convenção 190 da OIT, tratando de seu conteúdo e viabilidade da sua aplicação no Brasil em consonância com a lei do estágio e a legislação vigente.

2 ASSÉDIO MORAL

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser caracterizado como um comportamento irracional, que ocorre de maneira reiterada sobre um empregado ou um grupo. Considera-se que isso causa um risco para a saúde mental e sua segurança física. Verifica-se assim, que o ambiente de trabalho pode abrir a possibilidade para um espaço de humilhação e ameaças ao empregado. É uma tendência que o assédio seja utilizado como uma ferramenta para o abuso de autoridade, em que há uma dificuldade muito grande para o controle do abuso de autoridade, haja vista a posição de inferioridade das vítimas em relação à seus supervisores, criando-se uma dificuldade na proteção das mesmas. (OMS, 2004, p. 12)

A partir dessa premissa, é de se reconhecer a relevância do tema e a sua relação com a saúde mental do trabalhador, que será exposto adiante. Estudos relacionamentos ao tema permanecem muito em destaque no Brasil, sendo comumente divulgado e debatido no campo acadêmico e científico, ganhando espaço ainda na área da Segurança e Medicina do Trabalho na parte de conscientização dos empregados a partir das SIPATs (Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho) internas das empresas. (PAPPARELI; SATO; OLIVEIRA, 2010, p. 2).

Na toada do campo da Segurança e Medicina do Trabalho, o assédio moral passou a se tornar objeto a ser trabalhado por profissionais da saúde, em que se torna necessário o estabelecimento de regulamentação e normas técnicas para a orientação destes trabalhadores. (JACQUES, 2007). Ademais, denota-se a alta demanda por afastamento do trabalho e pedidos de aposentadoria por invalidez por conta de

adocimento por questões mentais, trazendo portanto, a tona o tema de forma recorrente. (SAMPAIO; MESSIAS, 2002).

Segundo a Associação Nacional de Medicina do Trabalho, com dados retirados do Ministério da Fazenda referentes aos anos de 2012 a 2016, os transtornos mentais são a 3ª maior causa de incapacidade para o trabalho, em que 9% correspondem a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez. (MINISTÉRIO DA FAZENDA, 2017, p. 9).

Feita essa breve introdução, para estudar o assédio moral, suas consequências e posteriormente analisar na perspectiva do estágio profissionalizante, se faz necessário uma pequena introdução histórica sobre o tema em suas vertentes.

O termo assédio moral foi utilizado pela primeira vez no campo da biologia, em estudos realizados por Konrad Lorenz nos anos 60. O estudo abordou a ocorrência de comportamento agressivo de pequenos animais em resposta a ocorrências de invasões de animais diversos, em que o grupo buscava expulsar o invasor. Tal comportamento ficou conhecido como *mobbing*. (AVILA, 2009, p. 17)

Já os estudos ao assédio moral em humanos surgiram somente na década de 70, em que o médico Peter Paul Heinemann baseou-se nos ensinamentos de Konrad Lorenz para estabelecer relações entre o comportamento violento das crianças na escola, com o uso das terminologias derivadas do *mobbing*, quer seja maltratar, atacar e perseguir. (CASTRO, 2012, p. 20).

Mas somente após a década de 80 que as pesquisas acadêmicas relacionadas ao assunto ganharam força de fato, quer seja no âmbito jurídico, medicinal e da psicologia.

No que se refere aos estudos relacionados ao assédio moral no campo do trabalho, estes se deram iniciou em 1984, com o doutor alemão em psicologia do trabalho investigador Heinz Leymann, o qual publicou o artigo nominado de *National Board of Occupational Safety and Health in Stockholm*, que discorreu sobre as consequências do mobbing e as pessoas que foram expostas a um ambiente de trabalho tóxico e com humilhações frequentes. (GUEDES, 2003, p.27)

Neste estudo realizado na Suécia, foi verificado que durante um ano, de um total de 4,4 milhões de pessoas economicamente ativas, 3,5% sofreram assédio moral por mais de 15 meses. Segundo o autor, para reconhecer a ação como mobbing, se fazia necessário que as perseguições e humilhações ocorressem ao

menos uma vez na semana por pelo menos seis meses, sendo denominada esse tipo de violência como psicoterror. (GUEDES, 2003, p.27)

No que tange às denúncias de assédio moral propriamente ditas, estas tiveram sua primeira autora a francesa Marie-France Hirigoyen, através do livro “Violência perversa do cotidiano, que debate a questão a partir de casos reais”, publicado na França, autora tão reconhecida pelo tema (HIRIGOYEN, 2003). Em seguida, Hirigoyen passou a ampliar os estudos relacionados ao tema, bem como estabelecendo definições de outras formas de sofrimento no ambiente de trabalho.

No Brasil, assim como no resto do mundo, verifica-se que os estudos relacionados ao tema são extremamente recentes. Verifica-se que do ano de 1996 a 2010 foram elaborados somente 14 artigos nos 59 periódicos brasileiros pesquisados.

Verificou-se, ainda, que do ano de 1996 a 2003, as publicações tiveram um enfoque na questão do assédio sexual ampliando seu âmbito para o assédio moral a partir do ano de 2004, havendo um aumento de pesquisas pós 2007. (SANTIAGO, SANTOS, 2009, p. 1).

Merece destaque o estudo realizado recentemente relacionado ao tema, em que aborda o assédio moral organizacional no âmbito do setor bancário, na medida que demonstra de forma mais empírica as ocorrências abusivas em um ambiente de trabalho, a partir de uma pesquisa realizada entre os anos de 2011 e 2015 entre funcionários. (MENDONÇA; TELES; UCHIMURA, 2016, p. 121).

A título de exemplificação, no banco HSBC foram apontados que os principais motivos de ajuizamento de ações a título de danos morais por conta de riscos psicossociais foram: precarização das relações de superiores ou com colegas, altos níveis de pressão, sobrecarga, prazos contínuos, ritmo de trabalho, insegurança, metas abusivas, ameaça de demissão e controle de idas ao banheiro, verificando a abusividade massiva do empregador para com seus funcionários. (MENDONÇA; TELES; UCHIMURA, 2016, p. 121).

Nesse sentido, é possível extrair do contexto que o assédio moral é favorecido por conta do ambiente propício à rivalidade entre colegas e cargos de hierarquia, em que muitas vezes não há limites morais e éticos em prol de alcançar suas metas profissionais. Os profissionais são, por muitas vezes, cobrados de maneira excessiva e abusiva, em que busca-se como objetivo único o lucro, o que propicia um espaço de

trabalho tóxico, em que um colega passa a assediar o outro visando manter seu emprego ativo.

Assim, com a necessidade de permanecer vivo se tornando algo que requer mais do que existir, traduzindo essa essência para as organizações de trabalho, pouco a pouco, vão se editando leis e decretos que favorecem o empregado, estabelecendo limites e correções para acidentes de trabalho e reconhecimento de doenças derivadas do ambiente de trabalho. (DEJOURS, 1987, p. 14).

Na França existe uma lei específica, a Lei 2002-73 promulgada em 17 de janeiro de 2002 a qual define o que é o assédio moral e suas consequências para a saúde mental, determinado se tratar de ações continuadas que atingem a *psique* em que ocorre a degradação das condições do espaço de trabalho, podendo até a vir causar danos a saúde física e mental ou comprometer o futuro empregado.

Já no Brasil, a previsão legislativa para o assédio moral encontra-se no art. 5º V e X da Constituição Federal e nos artigos 186 e 187 e 927 do Código Civil, porém de forma ampla e genérica.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988).

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

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

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2002).

Cumpre salientar que o projeto de lei 4742/2001 prevê a criminalização do assédio moral, porém está desde março de 2019 tramitando no Senado Federal. (BRASIL, 2001). Verifica-se como o nosso país ainda é vagaroso no que tange ao reconhecimento jurídico acerca do tema, já que já que passaram quase 20 anos desde a proposta legislativa e sua promulgação ainda encontra-se pendente.

Ainda, esse projeto sequer menciona a existência de previsão de proteção aos estagiários, demonstrando novamente o descaso para com essa classe, que será mais especificamente a seguinte.

3 CONSEQUÊNCIAS A SAÚDE MENTAL

O reconhecimento das consequências causados pelo assédio moral no que se refere aos danos causados a saúde mental dos trabalhadores somente teve real enfoque a área da medicina e psicologia após 1968 após a Primeira e Segunda Guerra Mundial, diante das graves consequências existentes, apesar de existir um movimento operário crescente demandando por melhores condições de trabalho desde 1914 com o aumento da urbanização no mundo. (DEJOURS, 1987, p 16).

Aponta Dejours que, ainda que passe a se dar mais atenção à questão da saúde do trabalhador, a saúde mental ainda é marginalizada, porém ao menos é existente, surgindo principalmente por conta do Taylorismo. (DEJOURS. 1987, p 23).

No Brasil, denota-se que o tema do assédio já ganhava certa atenção em meados da década de 40, com certos estudos relacionados à saúde mental das pessoas que trabalhavam. Segundo estudos realizados por Bertolli Filho em meados de 1992 e 1993, a medicina passou a analisar as questões psicológicas relacionados ao trabalho em dois pólos: a análise da adaptação do indivíduo ao ambiente de trabalho, que seria a psicotécnica, e o estudo dos trabalhadores que apresentavam certos transtornos mentais decorrentes de acidentes de trabalho, que por vezes passaram a reverberar e afetar seus colegas de profissão. (SATO; BERNARDO, 2005, p. 2).

É muito comum os casos em que o assédio moral venha a agravar os transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais já existentes no empregado.

Entretanto, ainda não há um cálculo geral ou estimativa quantitativa de quantos empregados que vieram a sofrer assédio tiveram uma consequência direta na saúde, no que se refere a estudos mundiais. O que existe são somente estudos pontuais acerca do tema, conforme já mencionado anteriormente como no caso dos estudos relacionados ao assédio moral organizacional no setor bancário, por exemplo.

Ressalta-se que há uma variância que pende em razão da duração e intensidade dos ataques realizados pelos agressores, bem como a partir da

capacidade de cada indivíduo e suas predisposições e fatores intrínsecos. (OMS, 2004, p. 17).

De acordo com a OMS, os sintomas psicopatológicos podem incluir síndromes como depressão, que pode ser caracterizada com fatores de insônia, apatia, desânimo, uma mentalidade mais voltada a introversão, dificuldades em concentração em coisas simples, humor negativo, perda de interesse em realizar pequenas coisas que antigamente lhe causavam prazer, insegurança pessoal, perda da proatividade, melancolia, excesso de pesadelos, bem como vários outros fatores.

Também podem se enquadrar como sintomas as mudanças de humor (ciclotimia) e irritabilidade (distimia).

Já os sintomas psicossomáticos podem ser caracterizados por abranger todos os sintomas físicos, porém com um princípio psíquico, como o caso de ataques de asma brônquica, ou os casos de enxaqueca, dores musculares, estresse, dentre vários outros.

Por fim, devem ser levados em consideração os sintomas comportamentais, os quais podem ser caracterizados por atitudes ou ações agressivas para consigo mesmo ou aqueles de círculo social e do dia a dia, refletindo ainda no aumento excessivo do consumo de bebidas alcoólicas ou drogas, como é o caso do tabagismo, principalmente, grande causador de disfunções sexuais.

Ainda segundo dados e informações coletadas pela Organização Mundial da Saúde, constata-se que o estresse pós-traumático, a depressão e a ansiedade são as enfermidades mais regularmente diagnosticadas em empregados que sofreram algum tipo de assédio moral em suas relações de emprego.

Também é uma das consequências do assédio moral os “transtornos adaptativos “ que são considerados respostas a estresses, como por exemplo casos de ansiedade, podendo ainda serem agravadas por alterações sociais na vida do empregado afetado. (OMS, 2004, p. 17)

Pode-se entender, portanto, que as consequências sociais do assédio moral são incontáveis, vez que causa danos em diversos ramos da vida do indivíduo, o que inclui a família e amigos e relações sociais, em que há uma grande predisposição das vítimas a deixarem de comparecer a eventos sociais, bem como se afastarem daqueles mais próximos em seu círculo social.

Muito comumente, essas situações de atrito com o empregado e o desenvolvimento de doenças podem vir até a gerar ruptura de amizades próximas ou até mesmo divórcios.

Também é muito comum que a vítima tenha que custear todos os tratamentos e medicamentos causados pela doença, haja vista as dificuldades de retorno ao ambiente de trabalho em que há queda na renda auferida. Outro ponto levantado pela Organização Mundial da Saúde, é que os filhos daqueles que sofreram sequelas mentais por conta de ambientes tóxicos de trabalho, tendem a ter um rendimento mais baixo nas escolas, demonstrando até que ponto o efeito cascata que atitudes danosas no trabalho podem repercutir nas relações sociais da vítima (OMS, 2004, p. 20).

Cumprido salientar ainda que, além da vítima e das pessoas a sua volta, o governo e a sociedade tendem a serem prejudicadas por conta da situação, vez que há uma decadência no rendimento no trabalho como um todo, bem como o indivíduo deixa de participar de diversas atividades que anteriormente participava.

Deve-se levar em consideração, ainda, os custos previdenciários que devem ser englobados, vez que as doenças mentais e incapacidades geradas pelo ambiente nocivo de trabalho gera a necessidade do Estado suprir essas questões com hospitalizações e causar aposentadorias precoces (OMS, 2004, p. 20).

Para as indústrias e empresas, há também o prejuízo causado pelos custos das alterações causadas no quadro temporário ou às vezes permanente da empresa, causando uma baixa na produtividade e satisfação dos funcionários. Quando se trata de empresas envolvidas com o ramo do marketing e venda, por vezes essas consequências se refletem nas vendas, e conseqüentemente na produtividade, ainda segundo dados trazidos pela Organização Mundial da Saúde.

Aponta, ainda, que ocorre uma tendência na redução da qualificação dos empregados, bem como uma danificação nas relações interpessoais dentro da empresa, gerando eventuais gastos com ajuizamento de ações ocasionados por situações conflitantes no ambiente de trabalho.

Há a perda de trabalhadores qualificados e uma deterioração do clima interpessoal da empresa, o que também pode gerar um aumento dos custos com pleitos judiciais em função do aumento de conflitos no ambiente de trabalho (OMS, 2004, p. 20).

Por conseqüência, entende-se que é dever do empregador de garantir um ambiente saudável que realize a manutenção de um ambiente saudável e que proteja

o trabalhador contra condições físicas e psicológicas insalubres ao seu empregado (NASCIMENTO, 2005, p. 491). Porém por muitas vezes o que ocorre é um grande descaso com a classe trabalhadora, trazendo novamente à tona a necessidade de proteção legislativa mais eficaz para os trabalhadores como um todo.

4 ASSÉDIO MORAL CONTRA ESTAGIÁRIOS E A OMISSÃO LEGISLATIVA

Feita uma breve introdução acerca do assédio moral em uma perspectiva histórica e doutrinária, foi feita uma análise a partir da visão do estudante que realiza o estágio profissionalizante.

Verifica-se assim, que o primeiro contato com o mundo profissional do estudante seria o estágio, o qual trata-se de uma transição e uma aplicação prática do conhecimento teórico que é aprendido nas universidades e instituições de ensino, em que o indivíduo é posto em um contexto prático (CAIRES; ALMEIDA, 2000, p. 2).

Esta modalidade de trabalho, regulamentada pela Lei 11.788/2008, trata-se do ato educativo escolar supervisionado, que tem como alcance em instituições de ensino superior, educação profissional, de ensino médio e educação especial e dos últimos anos do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

O estágio tem a função pedagógica e legislativa de ter um papel formativo e educacional na vida do estudante. Suas competências deveriam ser atribuídas atinentes à profissão, sempre de acordo com grade curricular do curso, com o objetivo de desenvolver o indivíduo para viver em sociedade de forma mais profissional e cidadã. (BRASIL, 2008).

Porém, em que pese a cobertura legislativa, vários estudantes de diversos cursos acabam por descumprir seus contratos no que tange a carga horária e exigibilidade de currículo com o receio de perder seus cargos. Os principais fatores que levam a esse descumprimento são a imprescindibilidade de realizar estágio obrigatório para conclusão de cursos, bem como a dependência financeira da bolsa auxílio que é dada geralmente nos estágios não obrigatórios. Apesar de os valores recebidos serem, como o próprio nome já diz, meramente para auxiliar o estudante, por muitas vezes ele acaba sendo a principal fonte de renda destes estagiários.

Em que pese a intenção inicial do estágio profissionalizante ser a primeira experiência em adentrar no mercado de trabalho, há uma grande dificuldade de

conseguir o primeiro estágio, principalmente nos primeiros períodos do curso, principalmente por conta da falta de experiência requerida pelas empresas. Acaba sendo uma questão contraditória, vez que o objetivo do estágio é exatamente adquirir experiência prática, sendo esta uma das principais reclamações do estudante. (SENA; CAVALCANTI; OLIVEIRA, 2015, p. 3).

De acordo com dados extraídos do site da Associação Brasileira de Estágios (ABRES), a partir de uma pesquisa finalizada em dezembro de 2019, há aproximadamente um milhão de estagiários ativos no país, dos quais 740 mil seriam estudantes de graduação superior e 260 mil oriundos de ensino médio e técnico (ABRES, 2018).

Um Estudo realizado por Sena e Cavalcanti, concluiu que podem haver vários motivos pelos quais o estagiário se sujeita à uma situação de assédio moral no trabalho, sendo uma das principais razões o desconhecimento da legislação e de sua proteção legal (ainda que escassa), fazendo com que muitos se sujeitem a sofrer práticas abusivas no trabalho. (SENA; CAVALCANTI; OLIVEIRA, 2015, p. 3).

Um dos principais temas abordados no artigo foi a questão do desvio de função dos estagiários, que muito ocorre nos contratos de emprego comum, que se define pela alteração indevida de função diferente daquela para qual foi contratado, sem a sua concordância ou alteração do contrato de trabalho. Isso pode ocasionar um rigor excessivo, salário desigual e mesmo risco à integridade física do empregado.

Foi abordada ainda a questão do terror psicológico sofrido, que acaba por gerar diversas consequências em forma de doenças mentais e sequelas, conforme será exposto adiante.

Também a ultrapassagem de horas de expediente é algo muito recorrente, mas vale ressaltar que o que caracteriza o assédio moral é a pressão abusiva para que o estagiário passe do horário limite de trabalho, para entregar demandas atinentes ao ofício.

Ainda, levanta-se a questão da exigibilidade excessiva de conhecimento prévio do estagiário para a execução de tarefas, em que muitas vezes há repreensão ao mesmo para que cumpra as metas requeridas, deixando novamente o estudante acuado, pressionado e desprotegido.

Um dos principais motivos para a manutenção dessa situação tóxica nos ambientes de trabalho, é que os estagiários no momento da contratação, aceitam uma previsão genérica de atividades a serem desenvolvidas, omitindo a complexidade de

tarefas atribuídas. Esta informação pode ser confirmada através do estudo realizado por Cavalcanti e Sena, no qual concluiu-se que 30,78% não tinham noção das futuras tarefas a serem executadas em seus respectivos estágios.

Infelizmente, o que nota-se como grandes afrontas aos preceitos legais é que é muito recorrente o estagiário ultrapassar as 6 horas que são estabelecidas pela Lei 11788/08 e o supracitado desvio de função. Conforme discorre Claudio de Moura,

Aqueles que acusam o estágio de ser uma forma disfarçada de emprego a baixo 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 xerox, leva papéis, executa os trabalhos mais simples e desinteressantes dos escritórios. No fundo, não são estágios legítimos. São empregos simplórios reservados para estudantes. (CASTRO, 2014, p. 3).

Em uma sociedade capitalista, onde o lucro é cada vez mais visado, verifica-se que não há uma preocupação que os estudantes tenham aprofundamento acadêmico e adquiram experiência profissional (CASTRO, 2014, p. 200)

Segundo um estudo realizado a partir de uma análise do assédio moral no ambiente de estágio considerando as decisões da Justiça do Trabalho, extraiu-se que a recorrência do assédio moral de fato se estende para o ambiente de estágio. (VALENTE, 2020).

A Justiça Trabalhista tem como um de suas competências o julgamento de casos relacionados ao assédio moral contra estagiários, em que há alguns casos julgados favoráveis aos estagiários, no qual há o reconhecimento do assédio moral, nos quais reconhece-se a necessidade de pagamento das vítimas à indenização a título de danos morais com a consequente reparação.

Porém, um fator a ser levantado é que os processos ajuizados nesse sentido ainda são muito escassos, demonstrando que há ainda muito receio por parte destes de recorrer à Justiça para resolver seus casos, preferindo suportar a condição degradante que se encontram.

Isso ocorre por conta da ausência de previsão legal específica da lei do estágio, que é somente referente ao tema do assédio moral e sua fiscalização. Somente o que discorre minimamente sobre o assunto é o art. 15 da referida lei, o qual prevê de forma ampla:

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

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

§ 2o A penalidade de que trata o § 1o deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade. (BRASIL, 2008).

Não trazendo previsão específica determinando o que seria a desconformidade com a lei prevista, ou seja, sem definir hipóteses. Verifica-se ainda, que a possibilidade de aplicação de penalidades somente poderão ser imputadas em caso de denúncia ao órgão responsável. (BRITO, 2016).

5 PESQUISA DE CAMPO

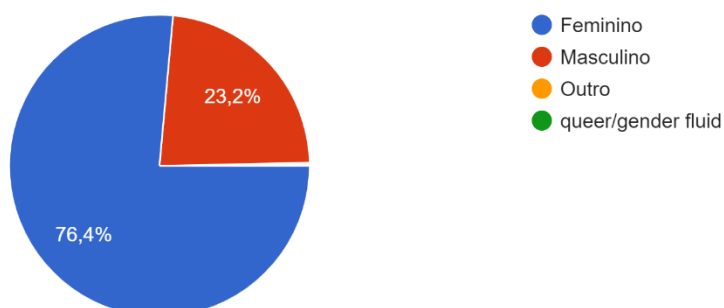
Buscando evidenciar as hipóteses levantadas neste artigo, foi realizada uma pesquisa anônima de caráter qualitativo, exploratório, com o objetivo de conhecer a concepção de estudantes os quais foram ou são estagiários de diversas áreas acerca do assédio moral no trabalho, através da plataforma *google forms*.

Para atingir um número satisfatório de respostas, a pesquisa foi divulgada em tanto na rede social *Facebook* como no *Whatsapp*, focalizando em grupos universitários como um todo.

O público alvo da pesquisa foram estudantes universitários de vários períodos de faculdade e anos de variadas universidades do país, atingindo um total expressivo de 590 entrevistados, os quais já realizaram ou exercem atualmente estágio profissionalizante em sua vida acadêmica, sendo 76,4% do público feminino e 23,2% masculino, conforme gráfico.

GRÁFICO 1 – GÊNERO

Qual seu gênero?
590 respostas



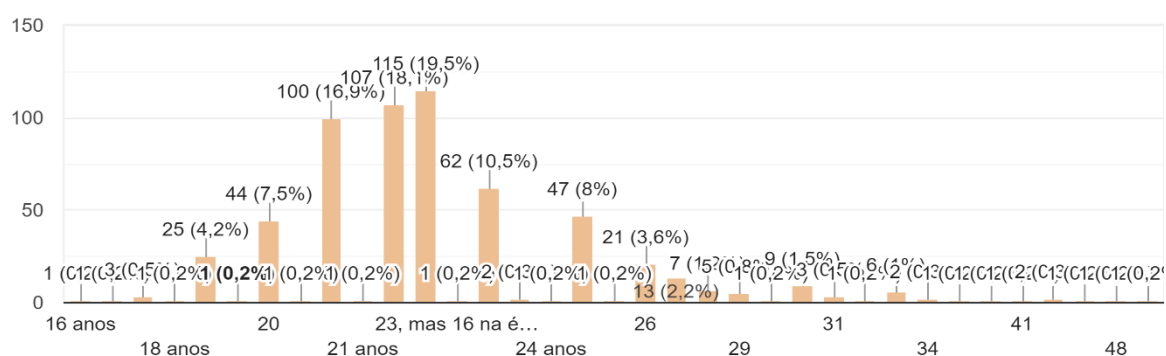
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A amostra foi realizada entre pessoas de 16 a 48 anos, mas majoritariamente dos 18 aos 25 anos, idade mais comum de estudantes que estão cursando faculdade, conforme pode se extrair do gráfico abaixo.

GRÁFICO 2 – FAIXA ETÁRIA

Quantos anos você tem?

590 respostas



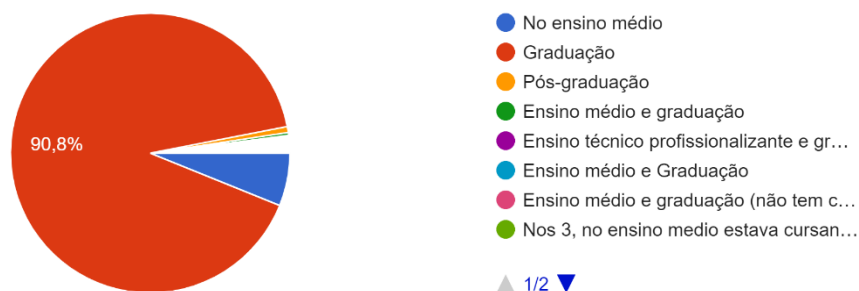
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Dentre os entrevistados, 90,8% afirmaram ter realizado o estágio no período da graduação, sendo o restante dos 9,2% realizado durante a pós-graduação, ou ensino médio comum ou técnico profissionalizante.

GRÁFICO 3 – ESTÁGIO PROFISSIONALIZANTE

Quando você fez seu estágio profissionalizante?

590 respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Foram levantadas quatro principais perguntas chaves para estabelecer situações hipóteses em que os entrevistados vieram a sofrer assédio moral.

A primeira pergunta se deu no sentido de questionar se o entrevistado já havia sido pressionado de forma recorrente a ultrapassar seu horário de expediente previsto em contrato de estágio, tendo em vista que há expressamente na no art. 10 da Lei 11.788/08 o limite estabelecido:

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;

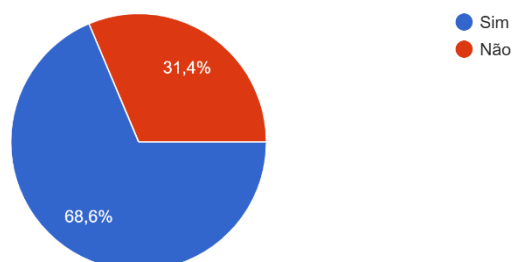
II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. (BRASIL, 2008).

O resultado da pesquisa se expressa com o gráfico abaixo, que evidencia que 68,8% dos entrevistados já se sentiram eventualmente pressionados à ultrapassar o horário de expediente para realizar uma entrega solicitada, demonstrando nesse ponto um número gritante de estagiários que foram obrigados a passar por esse tipo de situação, e, ainda, desrespeitando a legislação do estágio no que se refere ao limite de horas.

GRÁFICO 4 – COMPORTAMENTO NO ESTÁGIO

Você já foi direta ou indiretamente pressionado a realizar alguma entrega em seu ambiente de estágio e passou do seu horário de expediente por conta disso de forma recorrente?

590 respostas



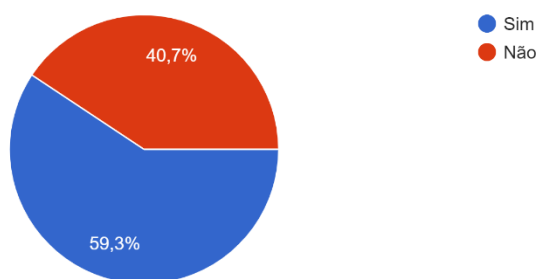
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A segunda pergunta se deu no sentido de questionar a se o estagiário já se sentiu humilhado ou constrangido por um superior, também de forma recorrente, verificando outro caso de assédio, demonstrando novamente um número altamente expressivo de respostas confirmando a existência do assédio moral, quer seja os 59,3% dos entrevistados declarando já terem sofrido alguma espécie de constrangimento, humilhação ou inferiorização no ambiente de estágio. Verifica-se nesse sentido um dado alarmante na pesquisa, vez que nesse caso, incide uma ocorrência de um assédio moral não meramente velado, mas explícito.

GRÁFICO 5 – SENTIMENTO NO ESTÁGIO

Você já se sentiu por vezes constrangido, humilhado ou inferiorizado por alguma fala de seus supervisores relacionados ao seu desempenho?

590 respostas



Fonte:

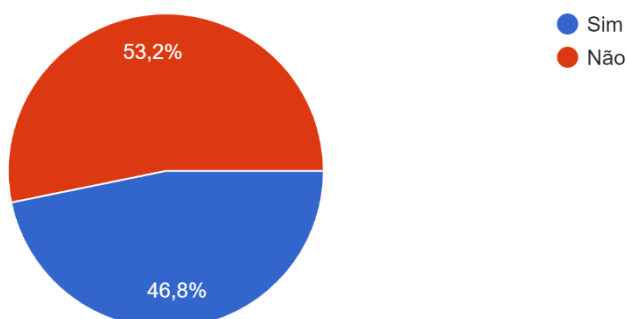
Elaborado pela autora (2021).

A terceira pergunta perguntou se já foi exigido de forma recorrente do estagiário conhecimento técnico previamente e diante de seu desconhecimento, o mesmo foi repreendido por isso. Ainda que possa ser considerada uma forma de assédio moral mais velado, o resultado da pesquisa não apresentou números baixos, já que 46,8% dos entrevistados, verificando-se novamente a necessidade de atenção para o tema.

GRÁFICO 6 – CONHECIMENTO PRÉVIO

Já lhe foi exigido conhecimento prévio de algum assunto específico ao qual você não possuía domínio e você foi repreendido por isso de forma recorrente?

590 respostas



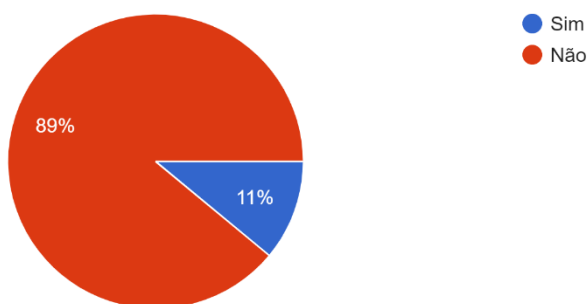
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Por fim, a última pergunta foi relacionada à questão da confiabilidade ou não na lei do estágio, sendo questionado se o entrevistado entende como segura e se sente protegido por esta, caso venha a sofrer alguma situação de assédio moral em seu ambiente de trabalho. Diante do resultado da questão, quer seja um total inquietante de 89% das respostas afirmando que não se sentem protegidos pela legislação vigente, quer seja a lei do estágio, incide a necessidade de preenchimento dessa lacuna legislativa.

GRÁFICO 7 – ASSÉDIO MORAL

Você sente que caso sofra, ou presencie uma situação de assédio moral de outro colega estagiário, está suficientemente protegido pela lei do estágio?

590 respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Desta pesquisa, pode-se concluir que, conforme narrado, muitos estagiários tendem a suportar as condições tóxicas de um ambiente de trabalho de forma silente. Isso se reproduz pelo baixo índice de ações trabalhistas relacionadas ao tema ajuizadas por esta classe, conforme narrado anteriormente.

6 POSSIBILIDADE DE RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 190 DA OIT

A Organização Mundial do Trabalho foi fundada no ano de 1919, tendo como objetivos a manutenção igualitária de um ambiente de trabalho salubre, seguro e digno, partindo da ideia de um labor decente, cujas metas devem se dar visando a redução das desigualdades sociais no mundo, com ideais democráticos e de desenvolvimento sustentável. (OIT)

O órgão se sustenta pelos seguintes propósitos: definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho, criar maiores oportunidades de emprego e renda decentes para mulheres e homens, melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos e fortalecer o tripartismo e o diálogo social. (OIT)

Para efetivar esse propósito, a OMS se utiliza de um mecanismo chamado de Normas Internacionais do Trabalho, que são organizadas por meio de um sistema administrativo especial que garante a implementação das Convenções ratificadas em Conferências pelos Estados membros. (OIT)

Essas Convenções são examinadas e aplicadas, havendo vários mecanismos utilizados para supervisionar os países em suas implementações. (OIT)

Cumprido salientar que há uma certa divergência doutrinária no que se refere a recepção dos Tratados Internacionais à legislação brasileira; entende-se que a Constituição adotou a teoria dualista, em que independente do conteúdo material da Convenção, para gerarem efeitos no ordenamento jurídico brasileiro, é necessário que haja um procedimento especial que a torne norma interna, se transformando em decreto. (OIT)

Feita essa breve introdução, verifica-se que o Brasil possui um grande índice de acidentes de trabalho, que prejudica o trabalhador e causa consequências graves sociais e econômicas para o país. A fim de complementar a legislação vigente sobre o assunto, que trata sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho, o Brasil ratificou as Convenções 148 e a Convenção 155 da OIT.

A Convenção 148 da OIT trabalha com a contaminação do ar, ruído e vibrações nos locais de trabalho, tratando propriamente de questões mais relacionadas a prejudicialidades físicas, químicas e biológicas do ambiente de trabalho.

Já a Convenção 155 discorre acerca do tema da Segurança e Saúde dos Trabalhadores como um todo, na medida em que visa a aplicação em todos os setores quer seja econômico, na administração pública, levando em consideração todos os

fatores que levam o trabalhador a comparecer ou não ao trabalho, reconhecendo o termo saúde não somente como uma questão de elementos físicos e mentais, mas com relação ao ambiente de segurança e higiene de trabalho.

Pode-se concluir das convenções supracitadas que elas tem o objetivo de garantir a segurança e proteção do trabalhador contra agentes químicos, biológicos e físicos, focando na saúde externa do trabalhador, mas não havendo enfoque na saúde mental do trabalhador, apenas de forma ricochete.

Seguindo o compasso, passou-se a debater a necessidade do preenchimento dessa lacuna, que seria o tratamento da saúde mental como algo a se focar e trabalhar, tendo em vista se tratar um tema cada vez mais relevante e reconhecido ao redor do mundo, por conta da ocorrência massiva no ambiente de trabalho, já debatido de forma exaustiva. Assim, no centenário de existência da Organização Internacional do Trabalho, no dia 10 de junho de 2019 foi celebrada a 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, momento o qual foi aprovada a Convenção 190, a qual aborda o tema da violência e assédio moral do trabalho, assunto central do presente artigo.

Foi estabelecido de antemão que essa prática abusiva em ambiente de trabalho é expressamente violadora dos direitos humanos, em que cria-se um ambiente de desigualdade e criam uma incompatibilidade entre os colegas de trabalho e empregadores.

Ainda, há o reconhecimento de que essa práxis causa danos ao ambiente de trabalho como um todo, quer seja em um âmbito organizacional, o desenvolvimento social, produtivo e qualitativo do trabalho, dificultando o reingresso de vítimas desse tipo de prática em novos locais de trabalho, dificultando sua progressão profissional e pessoal.

Nesse sentido, com o intuito de evitar que haja prejudicialidade a saúde psicológica, física e até sexual, bem como preservar as ligações familiares e sociais, o assédio moral deve ser evitado e repellido, sendo uma das propostas da Convenção a tomada de medidas que protejam as classes trabalhadores, trazendo segurança e garantias às potenciais e eventuais vítimas. (SANTOS; FILHO, 2020 p. 2)

Vale ressaltar que ainda que o contexto atual de pandemia global por conta do COVID-19 seja diverso do que estamos acostumados, o assédio moral ainda se reproduz de forma intensa, porém pode acabar a ser de forma diversa do comum, como é o caso do cyberbullying.

O ambiente de estresse, pressão e falta de recursos pode vir a gerar um ambiente propício para práticas abusivas, como é o caso visível nos hospitais e centros de saúde que trabalham na linha de frente do controle pandêmico. Dentre essas pessoas, incluem-se por exemplo universitários voluntários, que se enquadram no quesito estagiário, foco deste trabalho.

Assim, o ponto crucial que busca-se apontar da Convenção 190 da OIT, é que diversamente do projeto de lei 4742/2001 que prevê a criminalização do assédio moral, que sequer foi aprovado pelo Senado Federal e está estagnado, este Tratado possui previsão de proteção à estagiários, demonstrando uma grande inovação jurídica nesse ponto. (BRASIL, 2001)

Também prevê a proteção de empregados, trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, trabalhadores despedidos, candidatos a emprego, bem como os trabalhadores que exercem cargos de chefia e gestão, sendo aplicáveis para o setor público e privado, com zonas rurais e urbanas.

Esta Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo funcionários conforme definido pela legislação e prática nacional, bem como pessoas que trabalham independentemente de sua condição contratual, pessoas em treinamento, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores cujo emprego foi rescindido, voluntários, candidatos a emprego, e indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador. (Convenção 190 OIT, 2019, tradução nossa) ¹

Nesse sentido, verifica-se que a Convenção enquadra-se perfeitamente nas lacunas e omissões legislativas que a lei 11788/2007 e o projeto de lei 4742/2001 deixaram, vez que englobam a proteção para a questão não somente para os estagiários, mas para várias outras classes marginalizadas, como o caso dos aprendizes, autônomos, candidatos a empregos e voluntários.

Verifica-se que já existem requerimentos de várias classes e órgãos pleiteando a ratificação da Convenção, como é o caso Ministério Público do Trabalho, que elaborou uma nota pública com o pedido pela Paz no Trabalho, utilizando-se de fundamento Constitucional, requerendo a garantia dos direitos sociais previstos no art.

¹ This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer. (190 ILO, 2019).

6º e 8º da Constituição, bem como a ordem social. Baseou-se ainda no fundamento do art. 5º, §2, apontando a possibilidade de efetividade da regra da normativa internacional. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2020)

Também houve requerimentos de sindicatos, como foi o caso da Confederação Nacional de Metalúrgicos, que realizou no dia 25 de novembro de 2020 uma campanha para a ratificação da Convenção, em que se pleiteou o posicionamento mais ferrenho por parte do governo, a fim de demonstrar a seriedade do tema e as consequências que podem ser geradas pela prática. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS METALÚRGICOS, 2020)

7 CONCLUSÕES

Diante da análise histórica, social e técnica do assédio moral, foi demonstrado que os estudos relacionados ao tema são relativamente recentes, considerando que os problemas atinentes ao tema existem desde os primórdios das relações de trabalho.

Verificou-se que no Brasil, até por conta do seu processo de industrialização tardio, momento o qual houve um aumento exponencial nas relações de trabalho, as pesquisas e debates relativos ao assunto são ainda mais novos que no resto do mundo. Nesse sentido, verificou-se que, ainda que haja previsão constitucional para a proteção do trabalhador em relação ao assédio moral, não há legislação específica para tanto, apenas projeto de lei que está atualmente tramitando no Senado, mas que encontra-se paralisado desde 2019.

Analisada as definições e tópicos referentes ao assédio moral, averiguou-se as consequências psicológicas causadas às vítimas deste tipo de prática, em que conclui-se que um grande percentual dos que já sofreram do abuso desenvolveram doenças psicossomáticas, psicopatológicas e comportamentais, ainda que não haja um dado muito aproximado sobre o tema.

Ato contínuo, foi feita uma análise acerca da figura do estagiário e seu papel na sociedade, que por muitos são reconhecidos como uma classe inferior, mas tomados como mão de obra barata e qualificada, por conta de seu conhecimento técnico.

Verificada essa pré-disposição de vulnerabilidade dessa categoria, reconheceu-se a existência de práticas de assédio moral também com essa classe,

que é favorecido pela hierarquia existente no ambiente de trabalho, bem como da situação de dependência financeira e curricular que muitos estudantes possuem para com seus contratos de estágio. Ademais, foi apontada a lacuna legislativa existente na Lei 11788/2009, a qual é silente acerca do tema, contribuindo para uma postura ainda mais apreensiva por conta dos estudantes.

Trazida a abordagem teórica do tema, foram apresentados os dados da pesquisa realizada pela plataforma *google forms* com os estagiários entrevistados, (estudantes universitários, em sua maioria). A partir das informações coletadas, pode-se concluir do presente que o assédio moral no trabalho presente nas relações de trabalho é uma situação extremamente comum, podendo sim se replicar aos estágios profissionalizantes.

A partir do estudo realizado, foi possível verificar que o assédio moral se materializa de forma velada no cotidiano do estagiário, nas pequenas práticas como apontadas no questionário, como o caso de exceder o horário de expediente por pressão dos supervisores, ou a exigibilidade de conhecimento prévio técnico para execução de tarefas, num contexto tóxico de repreensão.

Ainda, verificou-se o número expressivo de que 40,7% dos estagiários entrevistados já se sentiram humilhados, constrangidos ou inferiorizados de forma recorrente em seus ambientes de trabalho, demonstrando no caso práticas de assédio moral escancarados e espaços tóxicos de labor, existentes para essa classe que sequer ingressou definitivamente no mercado de trabalho.

Diante desse cenário, verificou-se de forma massiva que 89% dos entrevistados não se sentiam protegidos pela Lei 11.788, vez que conforme discorrido, esta demonstra-se muito ampla no que se refere a proteção do estagiário em si, bem como as consequências punitivas as empresas que descumprem com o acordado em contrato.

Por fim, foi analisada brevemente a possibilidade de preenchimento legislativo com uma análise da Convenção 190 da OIT, a qual previu a proteção dos estagiários englobados nos casos envolvendo assédio moral no trabalho.

Ressalta-se que ainda que o Brasil ainda não tenha ratificado a Convenção, há petições de diversas classes e do Ministério Público do Trabalho para tanto, sendo uma complementação à legislação vigente e o projeto que tramita no Senado, sendo esta uma possível solução.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIO. Estatística. Disponível em <<http://abres.org.br/estatisticas/>> Acesso em: 26 dez. 2020.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, jan 2002. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/110406.htm>. Acesso em 23 dez. 2021.

BRASIL. **Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 17 ago. 2018.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4742/2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 1.254/94**. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Revogado pelo Decreto nº 10.088/2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm> Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 93.413/86**. Promulga a Convenção nº 148 sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho. Revogado pelo Decreto nº 10.088/2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D93413.htm> Acesso em: 17 ago. 2020.

CAIRES, Susana; ALMEIDA, Leandro S.. A experiência de estágio acadêmico: Oportunidades de formação e desenvolvimento do estudante. **Psicologia**, Lisboa, v. 14, n. 2, p. 235-250, jul. 2000. Disponível em

<http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492000000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 26 dez. 2020.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2012.

CASTRO, Claudio de Moura. **Os tortuosos caminhos da educação brasileira: pontos de vista impopulares**. Porto Alegre: Penso, 2014.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS METALÚRGICOS. Campanha de ratificação da Convenção 190 da OIT marca luta das metalúrgica da CUT neste 25 de novembro. Disponível em <<https://www.cnmcut.org.br/conteudo/campanha-de-ratificacao-da-convencao-190-da-oit-marca-luta-das-metalurgicas-da-cut>> Acesso em 11 de fev. 2020

DEJOURS, Cristophe. **Loucura do trabalho**. São Paulo: Oboré, 1987. p. 17.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trabalho, educação e saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, out. 2008. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=en&nrm=iso> Acesso em 26 dez. 2020.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 11

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **International Labour Conference. Standard Setting Committee: violence and harassment in the world of work**, 2019 (No. 190). Disponível em: <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm>> Acesso em: 27 ago. 2019, tradução nossa.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. C190. **Violence and Harassment Convention**, 2019. Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190> Acesso em 11 fev. 2021.

JACQUES, Maria da Graça. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia e Sociedade**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 112-119, 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400015&lng=en&nrm=iso> Acesso em 20 dez. 2020.

LISBOA, Anderson. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito), Faculdade do Norte Novo de Apucarana, Apucarana, 2015.

MELO, Raimundo Simão de. OIT aprova a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho. **Consultor Jurídico**. 12 jul. 2019. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2019-jul-12/reflexoes-trabalhistas-oit-aprova-convencao-190-violencia-assedio-trabalho>>. Acesso em: 20 dez. 2020.

MENDONÇA, R. N.; TELES, G. C.; UCHIMURA, G. C. Dependência e Superexploração no Trabalho Bancário Brasileiro: Uma Aproximação Empírica. In: GIZZI, J. S. B.; MENDONÇA, R. N.; TELES, G. C. **Assédio moral organizacional: As vítimas dos métodos de gestão nos bancos volume II**. São Paulo: Praxis, 2016. p. 113-126.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Pela Paz no Trabalho. Manifesto Pela Ratificação da Convenção 190 da OIT. Disponível em <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-publica-ratificacao-convencao-190-oit-assinada.pdf>> Acesso em 11 de fev 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso direito do trabalho: história e teoria geral do direito trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores**, n. 4. Ginebra, 2004. Disponível em <https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf?ua=1> Acesso em: 20 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre Violência e Assédio de 2019 (C190). OIT, 21 jun. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf>. Acesso em 06 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conheça a OIT. Disponível em : <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>> Acesso em 11 fev. 2021.

PAPPARELI, Renata; SATO, Leny; OLIVEIRA, de Fábio. A Saúde Mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 36, n. 123, p. 118-127, jun. 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572011000100011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 dez. 2020

RODRIGUES, Miriam. **Estudos sobre assédio moral no Brasil: uma análise sobre caminhos percorridos. XIII Semead Seminários em Administração**. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/13semead/resultado/trabalhosPDF/327.pdf>> São Paulo, 2010. Acesso em: 20 dez. 2020.

ROUQUAYROL, Maria Zélia. **Epidemiologia e Saúde**. 4. ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos; FILHO, Rodolfo Pamplona. Convenção 190 da OIT: Violência e assédio no mundo do trabalho. **Academia de Direito do Trabalho**. 13 abr. 2019. Disponível em

<<http://www.andt.org.br/f/Conven%C3%A7%C3%A3o%20190%20da%20OIT.04.09.2019%20-%20Rodolfo.pdf>> Acesso em 26 dez. 2020.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Saúde Mental e Trabalho: os problemas que persistem. **Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 869-878, Dez. 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 dez. 2020.

SENA, S. C. DA S.; CAVALCANTI, S. L. S.; OLIVEIRA, R. P. A. DE. UMA ANÁLISE SOBRE A ATUAÇÃO DO ESTAGIÁRIO NA EMPRESA. **Caderno de Graduação - Humanas e Sociais - UNIT - PERNAMBUCO**, v. 2, n. 2, p. 53-60, nov. 2015.

VALENTE, Thayra Azevedo Peters. **O assédio moral no ambiente de estágio: uma análise em face das decisões da Justiça do Trabalho**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/83979/o-assedio-moral-no-ambiente-de-estagio-uma-analise-em-face-das-decisoes-da-justica-do-trabalho>> Acesso em 26 dez. 2020.

9. APÊNDICE – FORMULÁRIO DE PESQUISA

Formulário de pesquisa aplicado via *google forms*:

1. Idade
2. Gênero
3. Você já foi diretamente pressionado a realizar alguma entrega em seu ambiente de estágio e passou do seu horário de expediente por conta disso?
4. Já lhe foi exigido conhecimento prévio de algum assunto específico ao qual você não possuía domínio e você foi repreendido por isso?
5. Você já se sentiu constrangido, humilhado ou inferiorizado por alguma fala de seus supervisores relacionados ao seu desempenho?
6. Você sente que caso sofra, ou presencie uma situação de assédio moral contra um colega estagiário, está suficientemente protegido pela lei do estágio?