



FACULDADE IRECÊ  
BACHARELADO EM DIREITO

ANA CAROLINA PEREIRA ROCHA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO:  
REVISÃO BIBLIOGRÁFICA, DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E DO  
DIREITO COMPARADO**

IRECÊ  
2025

ANA CAROLINA PEREIRA ROCHA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO:  
REVISÃO BIBLIOGRÁFICA, DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E DO  
DIREITO COMPARADO

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Direito na Faculdade Irecê – FAI, sob a orientação do(a) professor(a) Me. Roberto José de Oliveira Neto.

IRECÊ

2025

ANA CAROLINA PEREIRA ROCHA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO:  
REVISÃO BIBLIOGRÁFICA, DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E DO  
DIREITO COMPARADO

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Direito na Faculdade Irecê – FAI.

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador(a): Me. Roberto José De Oliveira Neto  
Especialista em Direito Previdenciário pela Universidade Gama Filho (UGF-DF)  
Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

---

Avaliador(a) 01: Me. Heitor de Souza Dantas  
Mestre pela Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)  
Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

---

Avaliador(a) 02: Me. Leonellea Pereira  
Mestre pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)  
Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

Este trabalho é dedicado a minha mãe e ao meu irmão, que foram meus pilares durante toda a trajetória do curso. Agradeço pela paciência, por todo apoio, cuidado, carinho e suporte incondicional que me mantiveram firme durante todo esse período. Vocês sempre acreditaram no meu potencial, me ajudaram nos momentos mais desafiadores, vibraram a cada conquista e são minha inspiração para nunca desistir dos meus objetivos. Cada conquista que celebro com esse trabalho é reflexo do cuidado que recebi de vocês. Serei eternamente grata por tudo que fizeram e essa é uma forma de retribuir todo o amor que me deram.

Agradeço primeiramente a minha mãe e ao meu irmão, meus pilares durante o curso. Agradeço a paciência, o cuidado, o carinho, o apoio e todo o suporte que me manteve firme nessa jornada. Vocês estiveram ao meu lado nos momentos mais difíceis e vibraram comigo em cada conquista. Agradeço também ao meu orientador Roberto José, que me acompanhou desde o projeto, cuja orientação e apoio foram fundamentais para a elaboração desse trabalho, sua experiência e dedicação durante a escrita e organização foram de suma importância para alcançar esse resultado.

“O sucesso é a soma de pequenos esforços repetidos dia após dia.”

Robert Collier

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO

Ana Carolina Pereira Rocha<sup>1</sup>  
Roberto José de Oliveira Neto<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente trabalho aborda a temática do assédio moral no ambiente de estágio, contemplando questões referentes ao conceito de assédio moral e de estágio, a previsão legal, um breve relato histórico, bem como a relação do assédio moral com o ambiente de estágio. Além disso, possui como objetivo geral compreender como ocorre a prática de assédio moral no ambiente de estágio, a partir de produções bibliográficas no período de 2016 até 2024. O estudo também busca investigar o que é assédio moral e de que forma essa prática acontece, analisar as previsões normativas acerca do tema e identificar como os desafios enfrentados pelos estagiários impactam na prática de assédio. A metodologia utilizada foi uma revisão crítica, a partir de uma pesquisa descritiva, de cunho bibliográfico e documental, com uma abordagem qualitativa do material selecionado. Nos resultados e discussões serão abordadas questões pertinentes à prática de assédio moral com estagiários, as previsões legais e os desafios enfrentados. Ao final tem-se as considerações finais do presente trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Estágio; Legislação.

## ABSTRACT

This paper addresses the issue of moral harassment in the internship environment, covering issues related to the concept of moral harassment and internship, legal provisions, a brief historical account, as well as the relationship between moral harassment and the internship environment. In addition, its general objective is to understand how moral harassment occurs in the internship environment, based on bibliographic productions from 2016 to 2024. The study also seeks to investigate what moral harassment is and how this practice occurs, analyze the normative provisions on the subject and identify how the challenges faced by interns impact the practice of harassment. The methodology used was a critical review, based on descriptive research, of a bibliographic and documentary nature, with a qualitative approach to the selected material. The results and discussions will address issues relevant to the practice of moral harassment with interns, legal provisions and the challenges faced. At the end, there are the final considerations of this work.

**Keywords:** Moral Harassment; Internship; Legislation.

---

<sup>1</sup> Ana Carolina Pereira Rocha, graduanda do 9º semestre do curso de direito da FAI – Faculdade Irecê

<sup>2</sup> Roberto José de Oliveira Neto, Mestre em Administração Pública, professor do curso de direito da FAI – Faculdade Irecê.

## **LISTA DE TABELAS**

|   |    |
|---|----|
| Tabela 01 – modelo de seleção de produção científica      | 11 |
| Tabela 02 – dados dos estudantes vítimas de assédio moral | 20 |
| Tabela 03 – linha do tempo                                | 22 |
| Tabela 04 – direito comparado                             | 23 |

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS.**

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

FGTS – Fundo de Garantia de Tempo de Serviço

GPT – Generative Pre-Trained Transformer

IA – Inteligência Artificial

OIT – Organização Internacional do Trabalho

UFC - Universidade Federal do Ceará

UFPB - Universidade Federal da Paraíba

## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 Introdução.....</b>                            | <b>10</b> |
| <b>2 Metodologia.....</b>                           | <b>11</b> |
| <b>3 Assédio Moral no Ambiente de Estágio.....</b>  | <b>12</b> |
| 3.1 Relato histórico.....                           | 12        |
| 3.2 O que é assédio Moral?.....                     | 14        |
| 3.3 Estágio – Conceito e Previsão Legal.....        | 15        |
| 3.4 Estágio e Assédio Moral.....                    | 17        |
| <b>4 Resultados e discussões.....</b>               | <b>20</b> |
| 4.1 Assédio Moral com Estagiários.....              | 20        |
| 4.2 Previsões Normativas no Brasil e na França..... | 22        |
| 4.3 Desafios Enfrentados pelos Estagiários.....     | 24        |
| <b>Considerações finais.....</b>                    | <b>24</b> |
| <b>Referências.....</b>                             | <b>26</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Os primeiros registros de uma prática primitiva de estágio no Brasil datam da chegada da Família Real Portuguesa em 1808, com o surgimento dos primeiros cursos superiores, bem como com a ideia de adquirir conhecimentos teóricos e posteriormente aplicá-los na prática, como forma de estágio (Medina; Nascimento, 2023). Já as primeiras produções acerca do tema assédio moral começaram a aparecer a partir de 1976, com a publicação do livro *The Harassed Worker (O Trabalhador Assediado)*, da psiquiatra norte-americana Carroll Brodsky (Nazzato, 2019).

O assédio moral no ambiente de estágio começou a ser debatido de forma tardia no Brasil, pois foi apenas no ano 2000 que as discussões se iniciaram, mesmo sendo uma prática que perdurava no país desde o período da escravidão, no qual além dos castigos físicos, o terror psicológico era constante (Medina; Nascimento, 2023), sendo atualmente um dos problemas mais sérios da sociedade.

O presente trabalho possui como objetivo geral compreender como ocorre a prática de assédio moral no ambiente de estágio a partir de produções bibliográficas no período de 2000 até 2024. O estudo também busca investigar o que é assédio moral e de que forma essa prática acontece, analisar as previsões normativas acerca da prática de estágio e identificar como os desafios enfrentados pelos estagiários impactam na prática de assédio. A proposta de metodologia será uma revisão crítica, a partir de uma pesquisa descritiva, de cunho bibliográfico e documental, com uma abordagem qualitativa do material selecionado, a fim de responder à pergunta de pesquisa: Como acontece o assédio moral no ambiente de estágio?

Por fim, o texto será estruturado de modo que na primeira seção discorre-se sobre o método que será utilizado para a realização da pesquisa bibliográfica, bem como sua caracterização. Na segunda tem-se o referencial teórico tratando do conceito de assédio moral na visão de autores como Leymann, Nazzato e Hirigoyen, de estágio com base na Lei 11.788/2008, previsões normativas, relato histórico da evolução das normas de estágio e das produções que englobam a temática do assédio moral e de que forma o assédio moral se relaciona com o estágio.

Em seguida encontra-se os resultados e discussões abordando a prática de assédio moral com estagiários, analisando dados e produções teóricas acerca do tema, as previsões legais através de uma construção de uma linha do tempo e os desafios enfrentados pelos estagiários. Ao final tem-se as considerações finais do presente trabalho com sugestões para estudos futuros.



|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

Fonte: elaborado pela autora, 2025.

Em relação ao critério temporal, as produções escolhidas datam de 2016-2024 para que seja possível visualizar como e se o objeto de pesquisa evoluiu durante esse período. Sendo o material mais antigo composto por livros e leis e as demais publicações mais recentes. No que tange a delimitação espacial, tendo em vista a sensibilidade do objeto de pesquisa foi utilizado material produzido no âmbito nacional e a legislação francesa.

Ademais, insta salientar que se trata de uma pesquisa de cunho qualitativo, seguindo a abordagem de Paschoarely, Medola e Bonfim, pois é voltada para análise dos dados, coletados através da pesquisa bibliográfica e documental, valendo-se dos aspectos subjetivos, interpretando-os com base nas teorias que serão utilizadas no referencial teórico, sem utilizar métodos estatísticos (Paschoarely, Medola, Bonfim, 2015). Por fim, esse trabalho não fez uso de nenhuma ferramenta de Inteligência artificial generativa de texto, como o chat GPT ou outra IA generativa.

### **3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO**

Para Peres, assédio, do latim *assideo*, corresponde aos comportamentos socialmente reprováveis e ofensivos que importunam as vítimas, levando em consideração aspectos como: religião, gênero e etnia. O gênero assédio se subdivide em cinco tipos, sendo eles: assédio sexual, assédio moral, assédio racial, assédio virtual e assédio institucional (Peres, 2023).

O presente trabalho dedica-se a abordar o assédio moral no estágio e, por ter uma natureza vasta (Rangel; Magalhães, 2011), será limitado a esta prática nas relações de trabalho, que é o campo mais próximo da atividade exercida pelos estagiários. Para isso serão abordados tópicos explorando conceito de assédio e estágio, sua evolução histórica e a relação entre o assédio moral e o ambiente de estágio.

#### **3.1 Relato histórico**

Com a chegada da Família Real Portuguesa no Brasil em 1808, surgiram os primeiros cursos superiores, bem como surgiu a ideia de adquirir conhecimentos teóricos e posteriormente aplica-los na prática, como forma de um estágio. Entretanto, as primeiras normas jurídicas que amparam os estagiários surgem apenas em meados de 1940,

evidenciando um grande déficit no ordenamento jurídico (Medina; Nascimento, 2023).

A Lei Orgânica de Ensino Industrial, em 1942, determinava, de forma singela, como o estágio na indústria funcionaria e estabeleceu a finalidade didática e pedagógica dessa relação (Capone, 2010). Mais de 20 anos depois, surge a Portaria 1.002/1967 que tratava do estágio nas empresas para nível superior e escolas técnicas e estabelecia que deveria ser firmado um contrato entre a instituição de ensino e o aluno, chamados de contrato padrão de bolsa de complementação educacional, além disso, essa portaria já previa que o estágio não gerava vínculo empregatício (Capone, 2010).

Em 1970, veio o Decreto 66.546, instituindo a coordenação do projeto de integração, responsável por implementar o estágio prático para estudantes de nível superior em áreas prioritárias, o decreto também reforçou a ideia de que essa relação não gerava nenhum vínculo empregatício. Após isso, em 1975, o Decreto 75.778, trouxe as normas de estágio no serviço público federal (Capone, 2010).

Foi somente em 1977, com a Lei 6.494, considerada a primeira lei de estágio, que surgiu de fato a figura do estagiário, sendo regulamentada pelo decreto 87.497 de 1982 e alterada pela Lei 8.859 em 1994. Atualmente, o estágio é regulamentado pela 11.788 de 2008 (Capone, 2010).

Já as primeiras produções acerca do tema assédio moral começaram a aparecer a partir de 1976, quando a psiquiatra norte-americana Carroll Brodsky publicou o livro *The Harassed Worker* (em português O Trabalhador Assediado) que, apesar dos esforços, não alcançou a repercussão esperada (Nazzato, 2019).

Foi somente na década de 1980 que a temática repercutiu, quando o psicólogo Heinz Leymann publicou um pequeno ensaio contendo os resultados de sua pesquisa. Heinz chamou atenção para a existência do chamado *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace* (em português Abuso emocional no local de trabalho americano) (Medina; Nascimento, 2023). Esse estudo fez com que vários países criassem normas condenando o assédio moral no trabalho.

Vale ressaltar que, foi apenas no ano 2000 que o assédio moral passou a ser debatido no Brasil, a partir da tese de mestrado da médica do trabalho Margarida Barreto, que leva o título de Violência, Saúde e Trabalho – Uma jornada humilhante (Nazzato, 2019), mesmo sendo uma prática que perdurava no país desde o período da escravidão, na qual além dos castigos físicos, o terror psicológico era constante (Medina; Nascimento, 2023).

Para Ferreira, o assédio moral certamente é um dos problemas mais sérios da sociedade atual, fruto da globalização econômica predatória, que se preocupa apenas com a

produção e o ganho, tudo isso atrelado a atual organização do trabalho, dotada de um processo de competição cada vez mais agressivo, com forte opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça (Ferreira, 2004).

Ademais, a literatura atual tem enfatizado cada vez mais a necessidade de criar políticas institucionais mais rigorosas para combater essa prática no ambiente de estágio, destacando os impactos na saúde, tanto física quanto mental, dos estagiários. Visto que a falta de regulamentação específica atrelada ao déficit de mecanismos de denúncia são um dos maiores obstáculos para minimizar esse problema (Valente, 2020).

### 3.2 O que é Assédio Moral?

Diversas teorias e abordagens oferecem suporte para a compreensão do assédio moral, mas duas delas merecem destaque: abordagem de Leymann e a de Hirigoyen. Sendo a primeira delas desenvolvida por Leymann, um dos pioneiros a escrever sobre a temática, que adaptou o conceito de *mobbing*, que era inicialmente abordado com animais e conhecido como uma forma de ataque coletivo direcionada à um alvo perigoso, definindo-o como uma forma de violência psicológica, dotada de um conjunto de comportamentos hostis e repetitivos que tem como objetivo isolar a vítima, destruindo sua comunicação e ferindo sua dignidade (Guimarães; Rimoli, 2005).

A segunda abordagem é sob a perspectiva de Marie Hirigoyen, que defende que o assédio moral engloba qualquer conduta lesiva que pode se manifestar através de ações, palavras, gestos e comportamentos, que impliquem em alguma forma de dano à personalidade, dignidade ou integridade física / psíquica do indivíduo e que ocorra de forma reiterada (Hirigoyen, 2010). Nessa perspectiva tem-se a importância de identificar a motivação por trás de cada ato, abordando aspectos psicológicos e sociais envolvidos (Nazzato, 2019).

Na mesma linha de pensamento, Badroff e Martins entendem que tal ato se caracteriza pela submissão do indivíduo a práticas constantes de humilhação e constrangimento através de atitudes violentas e antiéticas que provocam repercussões negativas, comprometendo sua noção de dignidade e ferindo os direitos fundamentais (Bobroff; Martins, 2013).

Ademais, Nazzato entende que tal prática pode ser configurada através de condutas abusivas no ambiente de trabalho, que podem variar entre atos e gestos, podendo ocasionar danos à integridade física / psíquica ou à dignidade da vítima, de modo que coloca em risco não só o emprego do ofendido, mas também sua saúde (Nazzato, 2019).

Vale ressaltar que, tal prática pode ser fruto do comando hierárquico (vertical) ou da relação entre colegas que estejam no mesmo nível funcional (horizontal), sendo a forma de agressão mais frequente, na visão de Hirigoyen, oriunda da relação do chefe para com seus subordinados (Hirigoyen, 2006).

Acredita-se que essa predominância ocorra devido ao fato que, como o superior é o detentor do poder, tem mais formas de abusar da sua autoridade, bem como o sentimento de soberba presente no sujeito ativo, fazendo com que se sinta grandioso em relação às vítimas, como uma forma de autoafirmação (Nazzato, 2019).

O assédio moral vertical é aquele no qual a vítima e o agressor estão em níveis hierárquicos diferentes, sendo subdividido em ascendente e descendente. A primeira forma consiste na prática de violência de um subordinado com seu superior, já a segunda forma, que é a mais comum, acontece quando os atos são praticados pelo superior com seus subordinados (Veras, 2024).

A prática do assédio moral horizontal ocorre quando não existe subordinação entre agressor e vítimas, ou seja, ambos estão no mesmo nível hierárquico (Veras, 2024). Insta salientar que, em alguns casos, também é possível que aconteça o chamado assédio moral misto, que nada mais é do que a prática cumulativa do assédio vertical e horizontal (Veras, 2024).

### 3.3 Estágio – Conceito e Previsão Legal

Inicialmente, é importante compreender a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, sendo a primeira delas gênero e se refere a todas as relações jurídicas que tem como prestação uma obrigação de fazer, consubstanciada no trabalho humano. Já a relação de emprego, espécie da relação de trabalho, é bilateral e onerosa, sendo necessário que estejam presentes cinco requisitos, os quais estão dispostos nos arts. 2º e 3º da CLT, como: subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e ser pessoa física (Agripono; Filho, 2015).

Existem algumas relações de trabalho que são muito parecidas com a relação de emprego, mas que não se enquadram nesse regime jurídico, que é o caso do estágio (Capone, 2010). Apesar do estagiário reunir todos os requisitos para ser empregado, nos casos de estágio remunerado, devido aos objetivos educacionais, não é legalmente considerado uma relação de emprego (Delgado, 2009).

A relação de estágio, quando cumpre o disposto na Lei nº 11.788/2008 e não está

eivada de fraudes, não gera vínculo de emprego, ou seja, não são regidos pela CLT e, por isso, não gozam dos mesmos direitos que os empregados possuem (Ieiri, 2017).

O estágio tem como objetivo promover o desenvolvimento educacional do aluno e deve ser supervisionado pelas instituições de ensino, a fim de preparar o estagiário para atuar no mercado de trabalho (De Brito Aires; Santos, 2023). A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, conceitua estágio como:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (Brasil, 2008).

A Lei nº 11.788/2008 também faz distinção entre a modalidade de estágio obrigatório e não obrigatório, sendo a primeira delas requisito para aprovação e obtenção do diploma, já a segunda modalidade é uma atividade opcional que pode ser acrescentada à carga horária regular obrigatória (Brito, 2016).

O estagiário firma um termo de compromisso de estágio, juntamente com a concedente e a instituição de ensino, atentando-se aos limites estabelecidos na Lei nº 11.788/2008 e com prazo máximo de 2 anos de duração, caso contrário, pode ser considerado uma relação de emprego regida pela CLT (Medina; Nascimento, 2023).

O Termo de Estágio aparece de forma singela, pela primeira vez, na Lei Orgânica de Ensino Industrial, em 1942, que determinava como o estágio na indústria funcionária, bem como estabeleceu a finalidade didática e pedagógica dessa relação (Capone, 2010).

Ademais, é válido ressaltar que a instituição concedente é responsável por supervisionar as atividades do estagiário no ambiente de trabalho, oferecendo um ambiente pedagogicamente adequado para o aprendizado social, profissional e cultural. Além de possuir o dever de manter a instituição de ensino atualizada acerca das atividades desenvolvidas, através do envio de relatórios com a periodicidade mínima de 6 meses (Medina; Nascimento, 2023).

Muitas empresas buscam estagiários para reduzir os custos de pagamento, uma vez que só precisa custear o valor da bolsa auxílio, que geralmente é irrisório, pois os estagiários não são beneficiários dos direitos trabalhistas previstos na CLT, como: 13º salário, férias, FGTS (De Brito Aires; Santos, 2023). Por isso, nos casos em que o disposto na Lei 11.788/2008 não for cumprido pelos tomadores de serviço, desvirtuando a finalidade do

estágio, ocorrerá o rompimento dessa relação, que poderá ser considerada uma relação de emprego (Capone, 2010), visto que o estágio deveria ser uma oportunidade de aprendizado.

### 3.4 Estágio e Assédio Moral

O assédio moral pode existir em todas as instituições, inclusive no ambiente de estágio e, em muitos casos, essa prática é tratada de forma indiferente e omissa (Moreira, 2020). A exposição das vítimas a essas situações abusivas consiste numa nítida violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, considerado por muitos autores o norte do Direito, e que assegura um ambiente saudável e que vise o bem estar do trabalhador (Moreira, 2020).

Vale ressaltar que, essa realidade está presente em diversas empresas, pois muitos estagiários, vítimas de humilhações e desrespeito, são silenciados pela inexperiência no mercado de trabalho, atrelada à necessidade do valor da bolsa auxílio para custear seus estudos. As consequências desse ato englobam danos à integridade psíquica, às funções cognitivas, podendo acarretar até mesmo à desistência da carreira de formação (Neto, 2023).

No ano de 2016, em uma pesquisa feita com estagiários de nível médio e nível superior, contando com 126 participantes, foi possível observar que 59% disse ter sofrido algum tipo de assédio durante o estágio, sendo 94% destes vítimas de assédio moral no estágio (Brito, 2016).

Em uma pesquisa feita em 2020 com 68 estudantes da UFC, que já cursaram estágio, 11% dos homens e 15% das mulheres afirmaram que já tinham sido vítimas de assédio moral no ambiente de estágio através de insultos verbais, menosprezo, humilhação e constrangimento (Moreira, 2020).

No ano de 2024, numa pesquisa feita com 140 alunos e ex alunos do curso de Medicina Veterinária da UFPB, 82,2% dos participantes afirmaram que o assédio moral é considerado uma prática comum, 21,4% foram vítimas, tendo como agressor um professor e 95% dos participantes disseram que não havia punição para os agressores (Veras, 2024).

O assédio moral nas relações de estágio ainda tem um déficit em relação à análise doutrinária mais aprofundada, mesmo sendo uma conduta tão ou mais gravosa que a prática contra os empregados (Rangel; Magalhães, 2011). A forma mais frequente dessa violência com os estagiários está relacionada com desacreditá-lo, menosprezando-o para que se sinta incapaz de realizar tal função (Rangel; Magalhães, 2011).

No que tange à fiscalização e proteção das vítimas de assédio moral, a Lei do Estágio deixa a desejar, visto que essa questão está prevista de forma genérica no § 1º, art. 15:

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 (Brasil, 2008).

Para Rangel e Magalhães, é cabível nesses casos de assédio moral no ambiente de estágio a teoria da responsabilidade civil objetiva, pois é obrigação do orientador prezar pela integridade física e psíquica e ao fazer isso, pratica um ato ilícito, previsto no art. 186 do Código Civil (Rangel; Magalhães, 2011).

A responsabilidade civil nada mais é do que o meio pelo qual a vítima exige ressarcimento dos prejuízos, patrimoniais ou não, causados pela conduta praticada. Em sua modalidade objetiva, basta que exista o dano, uma ação / omissão e o nexo causal entre eles, independente do elemento culpa (Rangel; Magalhães, 2011).

O embasamento para o direito à indenização por dano moral está previsto no art. 927 do Código Civil (De Brito Aires; Santos, 2023). Além disso, a Lei 13.467/2017, que promoveu a Reforma Trabalhista, trouxe para a CLT um limite para as indenizações relacionadas aos danos extrapatrimoniais para os casos em que os trabalhadores sejam vítimas de agressão moral, sexual, a honra, dentre outras violações, estabelecendo que o valor, nas situações consideradas gravíssimas, não pode ultrapassar 50 vezes o salário da vítima (Moreira, 2020).

Apesar da temática do assédio moral no ambiente de estágio ter ganhado atenção, existem lacunas significativas em torno dessa questão, especialmente quanto as particularidades no contexto do estágio. A começar pela inexistência de legislação federal que proíba expressamente essa prática, ao contrário do direito francês, por exemplo, que condena expressamente o assédio moral, o que evidencia a defasagem do ordenamento jurídico brasileiro (Rangel; Magalhães, 2011).

Hirigoyen foi uma grande contribuidora para a legislação e jurisprudência do direito francês a respeito da temática. Em 20 de janeiro de 2002, entrou em vigor, na França, a Lei de Modernização Social, que dispõe sobre a prevenção e o tratamento das relações de assédio moral (Zanetti, 2009). Outros dispositivos, como o Código de Trabalho também disciplinam esse assunto, como por exemplo o seguinte artigo do referido código:

L. 1152-1: “Nenhum trabalhador deve ser sujeito a atos repetidos de assédio moral que tenham por objeto ou efeito

condições de trabalho suscetíveis de violar os seus direitos e dignidade, de saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional” (França, 2025).

No direito francês, a solução desses conflitos ocorre, preferencialmente, através do processo de mediação (Zanetti, 2009). Além disso, o Código de Trabalho prevê expressamente que a prática de assédio moral será punida com prisão e/ou multa:

L. 1155-1: “O ato de prejudicar ou tentar prejudicar o exercício regular das funções de mediador, previsto no artigo L. 1152-6, é punível com pena de prisão até um ano e multa de 3.750 euros.”

L. 1152-6: “Um procedimento de mediação pode ser implementado por qualquer pessoa da empresa que se considere vítima de assédio moral ou por parte do acusado.

A escolha do mediador está sujeita a acordo entre as partes.

O mediador pergunta sobre o estado das relações entre as partes. Ele tenta reconciliá-los e se submete a eles propostas que regista por escrito com vista a pôr termo ao assédio. Quando a conciliação falha, o mediador informa as partes de quaisquer sanções incorridas e o garantias processuais prestadas à vítima.” (França, 2025).

Ademais, comparado com outros países, como a França, o Brasil além de ter uma previsão legal genérica, exige que tal fato seja denunciado e comprovado. A ausência de normas específicas que atuem frente ao combate e prevenção do assédio moral no estágio, torna os estagiários vulneráveis a esses abusos, ao mesmo tempo em que estão desamparados da proteção legal do Estado (Neto, 2023).

Nas relações de estágio, essa deficiência doutrinária desperta uma maior preocupação, visto que o estágio é o início da carreira profissional, e as consequências da prática do assédio moral serão ainda mais drásticas. A nova lei do estágio trouxe novos benefícios e visa a valorizar o papel do estagiário, entretanto, a lei sozinha é inábil para promover melhorias no ambiente de trabalho, permanecendo em déficit e contribuindo com a perpetuação da prática do assédio moral (Rangel; Magalhães, 2011).

Em 2022, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) incluiu a pauta do assédio no estágio, identificando o estagiário como uma categoria que deve ser mais protegida e amparada, entretanto o Brasil ainda não ratificou a Convenção 190 da OIT, deixando mais uma vez a classe desamparada (De Brito Aires; Santos, 2023).

O Convenção 190 da OIT tem como base o paradigma que ninguém deve estar sujeito a violência e assédio no trabalho, garantindo proteção aos trabalhadores, estagiários, aprendizes, voluntários, candidatos, dentre outros (De Brito Aires; Santos, 2023).

Apesar de ser uma prática que existe há muito tempo, o processo de institucionalização jurídica é recente, incompleto e extremamente vago (Rangel; Magalhães,

2011). Além disso, poucos estagiários denunciam o assédio moral, diante do medo, da pressão e da visão errônea que o estágio supervisionado é apenas uma forma de mão de obra barata (De Brito Aires; Santos, 2023). O estágio, presente de forma primitiva desde a chegada da Coroa Portuguesa e as primeiras universidades no Brasil, é uma etapa fundamental no processo de aprendizagem e falhas e omissões na legislação evidenciam a fragilidade da proteção que essa categoria recebe do Estado.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Diante do que foi exposto, importa expor cada resultado obtido, quais sejam: a prática de assédio moral com estagiários, as previsões normativas referentes à prática de assédio no direito brasileiro e uma comparação com o direito francês, bem como os desafios enfrentados pelos estagiários diante desse cenário.

##### 4.1 Assédio Moral com Estagiários

Como bem conceituado pela psiquiatra francesa Marie Hirigoyen, o assédio moral engloba qualquer conduta lesiva que pode se manifestar através de ações, palavras, gestos e comportamentos, que impliquem em alguma forma de dano à personalidade, dignidade ou integridade física / psíquica do indivíduo e que ocorra de forma reiterada (Hirigoyen, 2010). Podendo ser fruto de uma relação hierárquica (vertical) ou da relação entre colegas que estejam no mesmo nível funcional (horizontal), sendo a forma de agressão mais frequente, oriunda da relação do chefe para com seus subordinados (Hirigoyen, 2006).

Correlacionando essas teorias ao ambiente de estágio, tem-se que é possível que essas condutas sejam praticadas por um superior contra um estagiário, caracterizando uma relação vertical ou até mesmo entre os próprios estagiários, que seria uma relação horizontal. As pesquisas analisadas demonstram que essa prática está presente em diversas instituições, inclusive no ambiente de estágio, conforme exposto na tabela abaixo.

Tabela 2 – Dados de estudantes de vítimas de assédio moral

| Ano  | Participantes | Resultado   | Fonte                                   |
|------|---------------|---|---|
| 2016 | 126           | 59% sofreram algum tipo de assédio, destes 94% foram vítimas de assédio | Pesquisa feita com estagiários de nível |

|      |     |  |   |
|------|-----|--|---|
|      |     | moral no estágio.  | médio e nível superior - Brito, 2016.   |
| 2020 | 68  | 11% dos homens e 15% das mulheres foram vítimas de assédio moral no estágio. | Pesquisa feita com estudantes da UFC - Moreira, 2020.   |
| 2024 | 140 | 21,4% foram vítimas de assédio moral.  | Pesquisa feita com alunos e ex alunos do curso de Medicina Veterinária da UFPB - Veras, 2024. |

Fonte: elaborado pela autora com base nas fontes acima, 2025.

Apesar de serem singelos, esses dados demonstram que a prática de assédio moral ocorre no ambiente de estágio e que esse tema merece receber mais atenção dos doutrinadores e pesquisadores. Ademais, é possível perceber, com base na pesquisa feita por Luciana Brito, que dentre as vítimas de assédio, a maior parte desse número, manifestando-se no significativo percentual de 94%, são vítimas de assédio moral, ou seja, dentre as vítimas de assédio, a prática que prevalece é a do assédio moral (Brito, 2016).

O número limitado de participantes e escassez em pesquisas mais aprofundadas sobre o tema representam um grande obstáculo, o que impede uma visão mais abrangente do cenário enfrentado pelos estagiários brasileiros diante de condutas abusivas e lesivas que ocorrem de forma reiterada no seu cotidiano.

Embora os números possam parecer pequenos ou até mesmo irrelevantes, evidenciam que o assédio moral é um problema que está presente no ambiente de estágio, visto que em todas as pesquisas analisadas, parte dos estudantes/estagiários afirmaram já terem sido vítimas dessa prática, e alertam para um cenário sistêmico maior que afeta o desenvolvimento profissional desses estudantes que estão tendo seu primeiro contato com o mercado de trabalho. As consequências disso podem se estender para o ambiente organizacional, prejudicando a produtividade e a dinâmica entre os integrantes da equipe.

Ademais, os dados reforçam a necessidade de medidas concretas em relação a prática de assédio moral. Pesquisas futuras podem se dedicar a investigar de que forma esse abuso impacta na vida profissional dos estagiários, bem como explorar os fatores organizacionais que favorecem essa prática abusiva.

#### 4.2 Previsões Normativas no Brasil e na França

A análise observa a evolução cronológica das principais normas que regulamentam a prática de estágio no Brasil. Trata-se de um processo que passou por avanços lentos e graduais, pois os primeiros cursos superiores remontam da década de 1808, momento que surge as primeiras formas rudimentares de estágio. Entretanto, as primeiras formas de regulamentação jurídica surgem apenas em meados do século XX, conforme ilustrado na tabela abaixo.

Tabela 3 – Linha do Tempo

| Ano  | Evento   |
|------|--|
| 1942 | Decreto-Lei nº 4.073: estabeleceu as bases de organização e regime do ensino industrial.   |
| 1967 | Portaria 1.002 do Ministério do Trabalho e Previdência Social: instituiu nas empresas a categoria de estagiários.  |
| 1970 | Decreto nº 66.546: instituiu a Coordenação do Projeto Integração, responsável por implementar o programa de estágios para estudantes do ensino superior de áreas prioritárias. |
| 1975 | Decreto nº 75.778: tratava do estágio de estudantes de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no serviço público federal.                                  |
| 1977 | Lei nº 6.494: assim como o decreto anterior, tratava do estágio no serviço público federal.  |
| 1982 | Decreto nº 87.497: regulamentou a Lei 6.494/1977.  |
| 1994 | Lei nº 8.859: modificou os dispositivos da Lei 6.494/77 para incluir alunos de ensino especial na participação das atividades de estágio.                                      |
| 2008 | Lei nº 11.788: aborda o estágio dos estudantes e revoga as normativas do tema anteriores.  |

Fonte: elaborado pela autora, 2025.

A demora na criação das primeiras produções legislativas acerca do estágio evidencia

que essa classe não tem prioridade e é deixada de lado no cenário jurídico brasileiro. Essa situação perdura até os dias de hoje, pois, embora os dispositivos legais já existam, oferecem proteção genérica e insuficiente em diversos aspectos para essa classe. Além disso, no que tange ao assédio moral, é nítida a ineficiência de medidas efetivas de prevenção e repressão à prática no ambiente de estágio.

Comparando a legislação brasileira com o direito internacional, verifica-se um cenário discrepante. Na França, por exemplo, existem regulamentações explícitas condenando a prática de assédio moral, ao passo que, no Brasil, esse tipo de produção não existe. Na tabela abaixo é possível visualizar as principais diferenças entre as produções legislativas referentes a temática nos dois países.

Tabela 4 – Direito comparado

| Direito brasileiro   | Direito francês   |
|--|---|
| Inexistência de legislação que proíba expressamente o assédio moral. | Condena expressamente o assédio moral.  |
| É possível a responsabilização civil dos agressores em alguns casos. | Inicialmente tenta-se resolver a situação por um processo de mediação, caso seja infrutífero é punível com pena de prisão de até um ano e multa de 3.750 euros. |
| Ainda não ratificou a Convenção 190 da OIT.                          | Ratificou a Convenção 190 da OIT.   |

Fonte: elaborado pela autora, 2025.

A inexistência de legislação específica coibindo a prática de assédio moral no Brasil demonstra a existência de uma lacuna legislativa preocupante, principalmente se comparado com o cenário internacional que está bem mais desenvolvido e avançado. Um grande passo para a proteção dos estagiários seria a ratificação da Convenção 190 da OIT e a criação de dispositivos legais de proteção e repressão desse abuso.

Diante do exposto, é possível perceber que, embora o Brasil tenha avançado no processo de regulamentação dos estágios, existe uma lacuna significativa em relação a proteção dos estagiários contra práticas de assédio moral. Isso evidencia a necessidade de aperfeiçoamento e dedicação doutrinária acerca da temática, podendo, inclusive, se inspirar nas produções internacionais, para garantir um ambiente de estágio mais seguro e digno.

### 4.3 Desafios enfrentados pelos Estagiários

O estágio tem caráter pedagógico, figurando como requisito obrigatório para obtenção do diploma de graduação e visa promover o desenvolvimento educacional dos estudantes, devendo ser supervisionado pelas instituições de ensino. Além disso, funciona como uma espécie de preparação para atuar no mercado de trabalho, sendo, na maioria dos casos, a primeira forma de contato com este.

No entanto, diversas empresas tem explorado a figura dos estagiários para reduzir os custos trabalhistas. Os estagiários, por não serem beneficiários dos direitos previstos na CLT, como 13º salário, férias remuneradas e FGTS, recebem apenas o valor da bolsa auxílio, desvirtuando a finalidade pedagógica do estágio.

Essa prática facilmente ocorre com estagiários, pois muitos são silenciados pela inexperiência no mercado de trabalho, bem como por questões financeiras, pois necessitam do valor da bolsa auxílio para custear seus estudos.

Além disso, outro desafio enfrentado por essa classe é o déficit em relação a análise doutrinária mais aprofundada da temática e a ausência de previsão legal específica no que tange à fiscalização e proteção das vítimas de assédio moral, visto que a Lei do Estágio deixa a desejar, trazendo apenas previsões de forma genérica.

Ademais, outro ponto que desperta preocupação é o baixo número de estagiários que denunciam o assédio moral. O medo, da pressão, e a visão errônea que o estágio seria apenas uma forma de obter mão de obra barata acabam contribuindo para silenciar essas vítimas, principalmente por estarem iniciando sua carreira profissional.

Apesar do assédio moral ser uma prática que existe há muito tempo, o processo de institucionalização jurídica do assédio moral no Brasil ainda é recente e é extremamente vago, marcado por um ordenamento jurídico vago e pouco efetivo.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através do presente trabalho foi possível compreender como ocorre a prática de assédio moral no ambiente de estágio, ficando evidente que se trata de condutas lesivas e reiteradas, que se manifestam através de palavras ou gestos, e que geram danos físicos, psíquicos e à dignidade dos estagiários.

Além disso, foi possível extrair das pesquisas realizadas de que forma essa prática acontece, concluindo que predominam as formas de violência vertical, na qual o superior hierárquico ocupa o posto de agressor, principalmente, por ser o detentor da autoridade.

No que tange às previsões normativas acerca da prática de estágio no Brasil, estas são frágeis e omissas em relação a proteção da prática de assédio moral. O ordenamento jurídico brasileiro deixa a desejar quando comparado às normas de proteção internacional, merecendo destaque o Código de Trabalho da França.

Por questões de tempo e delimitação da temática, nem todas as questões relativas à prática de assédio moral no estágio foram abordadas no presente trabalho, ficando como sugestão de futuras pesquisas se dedicar a investigar de que forma esse abuso impacta na vida profissional dos estagiários, explorar os fatores organizacionais que favorecem essa prática abusiva, recorte de gênero e comparação de resultados obtidos em pesquisas francesas e pesquisas brasileiras.

## REFERÊNCIAS

- AGRIPONO, José; FILHO, Silva. **Relação de Trabalho X Relação de emprego**. Jusbrasil, 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/relacao-de-trabalho-x-relacao-de-emprego/168809422> . Acesso em: 29 de set. de 2024.
- BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. Scielo Brasil, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/bioet/a/PXsJn5XjTXJBSVpT4wFt8Qm/abstract/?lang=pt#> . Acesso em: 29 de set. de 2024.
- BRASIL. Decreto 66.546 de 19 de maio de 1970. Institui a coordenação do projeto integração, destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/d66546.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d66546.htm) . Acesso em: 29 de set. de 2024.
- BRASIL. Decreto 87.497 de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei n. 6.494, de 07.12.1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d87497.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm) . Acesso em: 29 de set. de 2024.
- BRASIL. Decreto-lei 4.073 de 30 de janeiro de 1942. Lei orgânica do ensino industrial. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm) . Acesso em: 29 de set. de 2024.
- BRASIL. Decreto-lei 75.778 de 26 de maio de 1975. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/d75778.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d75778.htm) . Acesso em: 29 de set. de 2024.
- BRASIL. Lei 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16494.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16494.htm) . Acesso em: 29 de set. de 2024.
- BRASIL. Lei 8.859, de 23 de março de 1994. Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18859.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18859.htm) . Acesso em: 29 de set. de 2024.
- BRASIL. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm) . Acesso em: 29 de set. de 2024.
- BRASIL. Portaria 1.002, de 29 de setembro de 1967. Regulamenta o estágio de alunos oriundos de Faculdades e Escolas Técnicas. Disponível em: [http://www.allservice.org.br/interno.php?idPagina=estagios&estagio=portaria\\_n\\_1002](http://www.allservice.org.br/interno.php?idPagina=estagios&estagio=portaria_n_1002) .

Acesso em: 29 de set. de 2024.

BRITO, Luciana de Jesus. **Assédio moral: implicações no processo formativo do estagiário**. UNB, 2016. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/19166> . Acesso em 17 de fev. de 2025.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. **Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento**. Portal de Revistas USP, v.11, n.2, 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25779> . Acesso em 17 de fev. de 2025.

CAPONE, Luigi. **A fraude à Lei do Estágio e a flexibilização do direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. Belo Horizonte, v.51, n.81, p.47-70, 2010. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27180> . Acesso em 17 de fev. de 2025.

DE BRITO AIRES, Joslane Soares; SANTOS, Guilherme Augusto Martins. **Assédio moral nas relações de trabalho: Estágio nível superior**. Humanidades & Inovação, v. 10, n. 16, p. 351-364, 2023. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/8059> . Acesso em 17 de fev. de 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2009.

FRANÇA. **Code du Travail**. Paris: Legifrance, 2025. Disponível em: [Code du travail \(Mise à jour du 2025-03-31\)](#) . Acesso em 17 de fev. de 2025.

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

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. **"Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Scielo Brasil, 2006. Disponível em: [SciELO - Brasil - "Mobbing" \(assédio psicológico\) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional "Mobbing" \(assédio psicológico\) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional](#) . Acesso em 17 de fev. de 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner 12 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Desconforto no local de trabalho: Assédio Mora, desvendar a realidade da ficção**. Tradução por Rejane Janowitz, 2ª edição, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

IEIRI, Edgar Yuji. **Estágio não é emprego**. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/estagio-nao-e-emprego/475238197> . Acesso em 17 de fev. de 2025.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo, SP: Atlas 2003.

MEDINA, Gabriela Rodrigues; NASCIMENTO, Tchoya Gardenal Fina do. **Omissão**

**legislativa sobre o assédio moral no ambiente do estágio.** Repositório UFMS, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/7208> . Acesso em 17 de fev. de 2025.

MOREIRA, Thaís Borges. **Assédio no âmbito dos estágios supervisionados: entre a sujeição e o aprendizado docente.** Revista Educar mais, v.4, n.3, p.624-641, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/1927> . Acesso em 17 de fev. de 2025.

NAZATTO, Fábio Júnior. **Análise comportamental: assédio moral e suas consequências no ambiente de trabalho.** Repositório Institucional do Conhecimento – RIC-CPS, 2019. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/3671> . Acesso em 17 de fev. de 2025.

NETO, Duf Santiago da Silva. **Da busca por mecanismos de vedação da prática de assédio moral no ambiente de estágio.** Portal de Trabalhos Acadêmicos, v. 15, n. 2, 2023. Disponível em: <https://revistas.faculdadedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/3047> . Acesso em 17 de fev. de 2025.

PASCHOARELLI, Luis Carlos; MEDOLA, Fausto Orsi; BONFIM, Gabriel Henrique Cruz. **Características Qualitativas, Quantitativas e Quali-quantitativas de Abordagens Científicas: estudos de caso na subárea do Design Ergonômico.** Revista Design, Tecnologia e Sociedade, 2015. p. 65-78

PERES, Andrea. **Assédio: conheça os tipos e saiba como agir diante deles.** Terra, 2023. Disponível em: <https://www.terra.com.br/nos/assedio-conheca-os-tipos-e-saiba-como-agir-diante-deles,a2b48c6659e5fb1bf535431f7fc10d16voz6c7pm.html> . Acesso em 17 de fev. de 2025.

RANGEL, Helano Márcio Viera; Magalhães, Rayssa Uchôa. **O assédio moral no ambiente de trabalho: o instituto aplicado às relações de estágio.** Orbis: Revista Científica, v.2, n.2, 2011. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Breno-Magalhaes/publication/277117680\\_ANALISE\\_DE\\_QUESTOES\\_PONTUAIS\\_SOBRE\\_O\\_CONTROLE\\_CONCENTRADO\\_DE\\_CONSTITUCIONALIDADE\\_A\\_LUZ\\_DA\\_JURISPRUDENCIA\\_DO\\_SUPREMO\\_TRIBUNAL\\_FEDERAL/links/576af82b08aefcf135bd5184/ANALISE-DE-QUESTOES-PONTUAIS-SOBRE-O-CONTROLE-CONCENTRADO-DE-CONSTITUCIONALIDADE-A-LUZ-DA-JURISPRUDENCIA-DO-SUPREMO-TRIBUNAL-FEDERAL.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Breno-Magalhaes/publication/277117680_ANALISE_DE_QUESTOES_PONTUAIS_SOBRE_O_CONTROLE_CONCENTRADO_DE_CONSTITUCIONALIDADE_A_LUZ_DA_JURISPRUDENCIA_DO_SUPREMO_TRIBUNAL_FEDERAL/links/576af82b08aefcf135bd5184/ANALISE-DE-QUESTOES-PONTUAIS-SOBRE-O-CONTROLE-CONCENTRADO-DE-CONSTITUCIONALIDADE-A-LUZ-DA-JURISPRUDENCIA-DO-SUPREMO-TRIBUNAL-FEDERAL.pdf) . Acesso em 17 de fev. de 2025.

SAMPAIO, Tadeu Cincurá de A. S. **A importância da metodologia da pesquisa para a produção de conhecimento científico nos cursos de pós graduação: A singularidade textual dos trabalhos científicos jurídicos.** Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia - 25, 2013. p. 230 – 249

VALENTE, Thayra Azevedo Peters. **O assédio moral no ambiente de estágio: uma análise em face das decisões da justiça do trabalho.** JUS, 2020. Disponível em: [O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO: UMA ANÁLISE EM FACE DAS DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO - Jus.com.br | Jus Navigandi](https://jus.com.br/artigos/100000/o-assedio-moral-no-ambiente-de-estagio-uma-analise-em-face-das-decisoes-da-justica-do-trabalho) . Acesso em 17 de fev. de 2025.

VERAS, Ana Carolina Monteiro. **Assédio moral no curso de medicina veterinária da**

**Universidade Federal da Paraíba: relação professor-aluno, ocorrências e consequências.**

Repositório Institucional UFPB, 2024. Disponível em:

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/30541> . Acesso em 17 de fev. de 2025.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. 1. ed. São Paulo, 2009. Disponível em:

<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf> . Acesso em 17 de fev. de 2025.