

**FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO**

DUF SANTIAGO DA SILVA NETO

**DA BUSCA POR MECANISMOS DE VEDAÇÃO
DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO**

Recife
2023

DUF SANTIAGO DA SILVA NETO

**DA BUSCA POR MECANISMOS DE VEDAÇÃO
DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO**

Monografia apresentada ao curso de bacharel em direito da faculdade Damas da instrução Cristã como requisito como obtenção ao título de Bacharel. Orientador: Fábio Menezes de Sá

Recife
2023

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

Silva Neto, Duf Santiago da
S586b Da busca por mecanismos de vedação da prática de assédio moral no ambiente de estágio / Duf Santiago da Silva Neto. - Recife, 2023. 47 f.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2023.
Inclui bibliografia.

1. Trabalho. 2. Estágio. 3. Assédio. 4. Direito do trabalho. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2023.2-007)

DUF SANTIAGO DA SILVA NETO

**DA BUSCA POR MECANISMOS DE VEDAÇÃO
DA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO**

Esta monografia foi julgada e aprovada para obtenção do título de bacharel no curso de Direito da Faculdade Damas da Instrução Cristã.

Recife, XX de dezembro de 2023.

Professor. Cláudio Roberto Cintra Bezerra
Brandão Coordenador do Curso de Direito

BANCA EXAMINADORA

Professor Orientador: Fábio Menezes de Sá Filho

Professor

Professor

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, juntamente com meus professores Fábio Sá e Daniela Moura que sempre me apoiaram e me influenciaram como espelhos profissionais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço com muito carinho aos meus pais e amigos que sempre me apoiaram e que fizeram de todo meu esforço e dedicação valesse a pena, ao qual me incentivaram nos momentos mais difíceis e relevantes. Também agradeço aos meus professores e orientadores, que me guiaram durante toda a jornada.

RESUMO

O estágio, enquanto componente fundamental na formação profissional, demanda uma reflexão aprofundada sobre os desafios enfrentados pelos estagiários, particularmente no que diz respeito ao assédio moral. Este fenômeno, caracterizado por práticas que visam prejudicar psicologicamente o estagiário, compromete não apenas o desenvolvimento profissional, mas também a saúde mental e emocional dos envolvidos. Nesse contexto, é imperativo reconhecer a importância de medidas preventivas, tais como políticas organizacionais claras e a promoção de um ambiente educacional e profissional que repudie veementemente o assédio. Ao analisar as dimensões desse problema, emerge a necessidade de uma atuação proativa por parte das instituições de ensino e das empresas, visando não apenas a conscientização, mas a formação ética e integral dos estagiários. A responsabilidade das instituições de ensino vai além da mera transmissão de conhecimentos técnicos, englobando a preparação dos estagiários para lidar com situações adversas e a promoção de uma cultura de respeito e integridade. Destaca-se, ainda, a importância da colaboração entre diferentes partes interessadas, como empresas, instituições de ensino, sindicatos e órgãos governamentais, para estabelecer diretrizes e práticas eficazes de prevenção e combate ao assédio moral. Essa cooperação é essencial para criar uma rede de apoio capaz de assegurar ambientes de estágio seguros, onde o respeito mútuo seja um pilar fundamental no processo de formação e desenvolvimento profissional dos estagiários.

Palavras chave: Trabalho; Estágio; Assédio; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

Internship, as a fundamental component in professional development, calls for a profound reflection on the challenges faced by interns, particularly regarding moral harassment. This phenomenon, characterized by practices aimed at psychologically harming interns, not only hinders professional development but also affects the mental and emotional well-being of those involved. In this context, it is imperative to recognize the importance of preventive measures, such as clear organizational policies and the promotion of an educational and professional environment that vehemently condemns harassment. In analyzing the dimensions of this issue, there emerges the need for proactive efforts by educational institutions and companies, aiming not only at awareness but also at the ethical and comprehensive education of interns. The responsibility of educational institutions goes beyond the mere transmission of technical knowledge, encompassing the preparation of interns to deal with adverse situations and the promotion of a culture of respect and integrity. Furthermore, the importance of collaboration among different stakeholders, such as companies, educational institutions, unions, and government agencies, is emphasized to establish effective guidelines and practices for preventing and combating moral harassment. This cooperation is essential to create a support network capable of ensuring safe internship environments, where mutual respect is a fundamental pillar in the process of interns' education and professional development.

Keywords: Work; Internship; Harassment; Labor Law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT

Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS

Carteira de Trabalho e Previdência Social

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2. DO CONTRATO DE TRABALHO DE ESTÁGIO E AS CONSEQUÊNCIAS NA FRAUDE NA EXECUÇÃO	12
2.1 DOS REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO DE ESTÁGIO.....	12
2.2 DOS REQUISITOS DO CONTRATO DE EMPREGO.....	16
2.3 DOS DESCUMPRIMENTOS DA LEI DE ESTÁGIO E CARACTERIZAÇÃO DE FRAUDE À CONTRATAÇÃO.....	19
3 DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA E SUA DISCIPLINA NORMATIVA.....	24
3.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA	24
3.2 DAS DISPOSIÇÕES NORMATIVAS REGENTES DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA	27
4 CASOS REAIS DE ASSÉDIO MORAL EM AMBIENTE DE ESTÁGIO	32
5 MECANISMOS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO	35
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é um comportamento abusivo reiterado e doloso que pode ocorrer no ambiente de trabalho, tendo o potencial de causar danos físicos e emocionais à vítima. Quando se trata de estagiários, o assédio moral pode ser ainda mais prejudicial, já que estes profissionais geralmente estão em uma posição de vulnerabilidade e menor hierarquia.

Tal prática assediadora, no ambiente de trabalho, pode assumir muitas formas, como por meio de atos humilhantes, insultos, intimidação, isolamento, injusta sobrecarga de trabalho e exclusão social. Ademais, quando um estagiário é vítima de assédio moral, isto pode ter um impacto significativo em sua saúde mental, autoestima e habilidades profissionais.

É importante que os empregadores estejam cientes do problema e tomem medidas para prevenir e combater o assédio moral no local de trabalho, bem assim fornecer apoio e recursos para os estagiários que foram vítimas de tal comportamento abusivo. Além disso, é essencial que os estagiários entendam seus direitos e sejam capazes de identificar comportamentos abusivos para que possam agir em sua própria defesa e buscar ajuda, se necessário.

Para tanto, cabe questionar se existe norma jurídica expressamente prevista em lei, que discipline o assédio moral no ambiente de estágio, de modo a impedir que tal prática aconteça ou se perpetue?

A pesquisa adotou uma abordagem metodológica que integrou uma revisão abrangente da literatura, contemplando três principais fontes de dados: bases online, legislação e jurisprudência.

A pesquisa adotou uma abordagem metodológica que integrou uma revisão abrangente da literatura, contemplando três principais fontes de dados: bases online, legislação e jurisprudência. Na primeira etapa, foram utilizadas palavras-chave como "Assédio moral no trabalho", "Impacto do assédio moral na saúde mental" e "Direitos do estagiário" para conduzir uma busca sistemática em plataformas como PubMed, Scopus e outras bases jurídicas. A segunda etapa concentrou-se na análise da legislação brasileira relacionada ao assédio moral em estágio, utilizando termos como "Lei do Estágio" e "Normas jurídicas no ambiente de estágio". Já na terceira etapa, palavras-chave como "Jurisprudência sobre assédio moral em estágios", "Tribunal Superior Federal (STF)" e "Superior

Tribunal de Justiça (STJ)" foram empregadas para levantar e analisar decisões judiciais, contribuindo para a compreensão da aplicação prática das normas legais. Essa abordagem estratégica visou assegurar uma investigação abrangente e embasada em diferentes perspectivas sobre o assédio moral no contexto de estágio.

A metodologia adotada neste estudo compreendeu uma abordagem exploratória, buscando ampliar o entendimento sobre o assédio moral no ambiente de estágio e suas implicações legais. O procedimento de pesquisa bibliográfica foi fundamental na primeira etapa, realizando uma revisão abrangente da literatura por meio de bases online especializadas em direito, tais como PubMed e Scopus.

As palavras-chave utilizadas para direcionar a busca incluíram termos específicos relacionados ao assédio moral no contexto de estágio, assegurando uma análise sistemática e atualizada das contribuições acadêmicas mais recentes sobre o tema.

A segunda etapa da pesquisa envolveu uma análise minuciosa da legislação brasileira pertinente, especialmente a Lei do Estágio (Lei nº 11.788/2008), identificando lacunas e propondo sugestões para fortalecer a proteção dos estagiários contra práticas de assédio.

O método indutivo foi aplicado na terceira etapa, centrada na análise de jurisprudência em tribunais superiores, como o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Superior Tribunal de Justiça (STJ), para compreender a interpretação e aplicação das normas legais relacionadas ao assédio moral em estágio. Este enfoque metodológico visa contribuir para uma compreensão aprofundada da problemática, respaldando-se em uma base teórica consolidada e nas práticas judiciárias observadas.

A segunda etapa da pesquisa consistiu em uma análise minuciosa da legislação brasileira relacionada ao assédio moral no ambiente de estágio. Foram examinadas normas específicas, como a Lei do Estágio (Lei nº 11.788/2008), bem como outros dispositivos legais que pudessem influenciar diretamente na prevenção e combate ao assédio moral. Essa abordagem permitiu identificar lacunas na legislação vigente e, eventualmente, propor sugestões para fortalecer a proteção dos estagiários contra práticas de assédio.

A terceira etapa concentrou-se no levantamento e análise de

jurisprudência relacionada ao assédio moral em estágios. Foram consultados tribunais superiores, como o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Superior Tribunal de Justiça (STJ), além de decisões de instâncias inferiores. Essa análise jurisprudencial visou compreender como as cortes têm interpretado e aplicado as normas legais relacionadas ao assédio moral em estágio, contribuindo para a construção de argumentos sólidos e embasados na prática judiciária.

Diante da falta de norma jurídica que discipline o assédio moral no vínculo trabalhista de estágio, a fim de se conferir maior segurança aos partícipes desta relação jurídica, é notória a necessidade de se incluir na legislação laboral (o que poderia ser feito na própria lei de regência da matéria) disposições normativas vedatórias de tal prática ilícita, fazendo-se uso das regras da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) de forma subsidiária, no que couber, quando da aplicação da Lei de Estágio já modificada com a inclusão das referidas normas, ainda que as regras dos arts. 932, III, e 933 do Código Civil possam ser invocadas à semelhança do que aconteceria no vínculo de emprego antes da reforma trabalhista.

2. DO CONTRATO DE TRABALHO DE ESTÁGIO E AS CONSEQUÊNCIAS NA FRAUDE NA EXECUÇÃO

O presente capítulo propõe uma análise sobre o panorama jurídico do estágio no Brasil, examinando sua evolução ao longo do tempo e os requisitos fundamentais que regem tanto o contrato de estágio quanto o contrato de emprego. Essa investigação se desdobra em três capítulos essenciais, cada um dedicado a aspectos cruciais desse tema complexo e de grande importância tanto para estudantes quanto para as instituições de ensino e empresas.

A primeira subseção propõe uma jornada histórica pela legislação brasileira referente ao estágio, destacando marcos importantes que moldaram as bases do atual cenário jurídico. Desde o Decreto-Lei nº 4.073/1942 até a legislação vigente, exploraremos as transformações que visaram garantir a qualidade do estágio como uma ferramenta eficaz na formação profissional dos estudantes.

A segunda subseção concentra-se nos requisitos essenciais que regem tanto o contrato de estágio quanto o contrato de emprego. A Lei do Estágio (Lei nº 11.788/08) estabelece critérios formais e materiais, visando proteger os direitos e interesses das partes envolvidas. Já o contrato de emprego, regido pela CLT e outras normativas, apresenta requisitos indispensáveis para garantir a segurança jurídica e o cumprimento dos direitos trabalhistas.

A terceira subseção aprofunda-se nos desafios enfrentados no âmbito do estágio, examinando os descumprimentos frequentes da Lei do Estágio e a caracterização de fraudes à contratação. Serão discutidas práticas irregulares que comprometem a natureza pedagógica do estágio, destacando a importância de garantir a correta aplicação da legislação para preservar os direitos dos estudantes.

2.1 DOS REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO DE ESTÁGIO

Trazendo um breve histórico, a legislação brasileira referente ao estágio passou por uma série de evoluções ao longo do tempo. O Decreto-Lei nº 4.073/1942, conhecido como Lei Orgânica do Ensino Industrial, estabeleceu as bases de organização e regime do ensino industrial de grau secundário. Posteriormente, a Portaria nº 1.002/1967 determinou que os estágios fossem

firmados em contrato, especificando a duração, carga horária, valor da bolsa de complementação educacional e a necessidade de um seguro contra acidentes pessoais (RESENDE, 2015, p. 76).

Posteriormente, o Decreto nº 66.546/1970 estabeleceu a possibilidade de estágio para estudantes do ensino superior, principalmente nas áreas prioritárias como engenharia, tecnologia, economia e administração, tanto em órgãos públicos quanto privados. Já a Lei nº 5.692/1971 definiu as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, e incluiu o estágio como uma forma de cooperação entre empresas e escolas (BRAGA; SILVA; AMORIM, 2021, p. 287).

O Decreto nº 69.927/1972 instituiu a Bolsa de Trabalho, em que os beneficiários eram considerados estagiários. Em relação ao serviço público federal, o Decreto nº 75.778/1975 regulamentou o estágio nesse âmbito. Em 1977, foi promulgada a Lei nº 6.494, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 87.497/1982, que definiu os requisitos para se tornar um estagiário e os papéis dos diferentes segmentos envolvidos nessa modalidade de trabalho (RESENDE, 2015, p. 76).

Essa sequência de leis e decretos reflete a preocupação em estabelecer diretrizes claras para o estágio, garantindo que essa experiência seja benéfica tanto para o estudante quanto para as instituições envolvidas. Essas normas visam assegurar a qualidade do estágio, estabelecendo regras sobre duração, carga horária, benefícios e responsabilidades dos envolvidos, contribuindo para a formação profissional dos estudantes.

A lei 11.788/08, seguindo os moldes da antiga lei 6.494/77, estabelece requisitos formais e materiais para a validação do contrato de trabalho de natureza educacional, conhecido como estágio. De acordo com a legislação, o estudante é aquele que comprovadamente está frequentando um curso de nível superior, profissionalizante de 2º grau ou escolas de educação especial (BRASIL, 2008; BRAGA; SILVA; AMORIM, 2021, p. 287).

Para formalizar o estágio, é necessário celebrar um termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente, ou seja, a empresa ou instituição que oferece a oportunidade de estágio. Além disso, a interveniência da instituição de ensino é essencial no encaminhamento do estagiário, garantindo a consonância entre a formação acadêmica e as atividades desenvolvidas no estágio (SILVA *et al.*, 2019, p. 125).

A lei também prevê a obrigação da parte concedente em fornecer um seguro de acidentes pessoais em favor do estagiário, garantindo sua proteção durante o período de estágio. Além disso, a concessão de uma bolsa de complementação educacional é um aspecto importante do contrato de estágio, visando a valorização do estudante e sua contribuição para as atividades desenvolvidas na empresa ou instituição (SAMPAIO, 2022).

Dessa forma, a legislação atual estabelece uma série de requisitos para a realização do estágio, visando garantir a qualidade da experiência do estudante, sua formação profissional e a adequação entre o aprendizado teórico e prático. O contrato de estágio, conforme regulamentado pela lei, tem como objetivo principal promover o desenvolvimento do estudante, preparando-o para a inserção no mercado de trabalho e para a vivência prática da área de estudo escolhida (SILVA *et al.*, 2019).

Os requisitos do contrato de trabalho de estágio são elementos essenciais que devem estar presentes para garantir uma relação de trabalho adequada entre o estagiário, a instituição de ensino e a empresa. Esses requisitos são estabelecidos por lei e visam proteger os direitos e interesses das partes envolvidas. Estes, estão apresentados pela Lei do Estágio (2008), e apresentados a seguir:

- a) dados de identificação das partes, inclusive cargo e função do supervisor do estágio da parte concedente e do orientador da instituição de ensino;
- b) as responsabilidades de cada uma das partes;
- c) objetivo do estágio;
- d) definição da área do estágio;
- e) plano de atividades com vigência; (parágrafo único do art. 7º da Lei nº 11.788/2008);
- f) a jornada de atividades do estagiário;
- g) a definição do intervalo na jornada diária;
- h) vigência do Termo;
- i) motivos de rescisão;
- j) concessão do recesso dentro do período de vigência do Termo;
- k) valor da bolsa, nos termos do art. 12 da Lei nº 11.788/2008; Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio – Lei nº 11.788/2008
- l) valor do auxílio-transporte, nos termos do art. 12 da Lei nº 11.788/2008;
- m) concessão de benefícios, nos termos do § 1º do art. 12 da Lei nº 11.788/2008;
- n) o número da apólice e a companhia de seguros (BRASIL, 2008, p. 17-18)

Em primeiro lugar, é importante ressaltar que o estágio não se trata de um

vínculo empregatício, mas sim de um período de aprendizado e aprimoramento profissional. Dessa forma, o contrato de estágio deve ser celebrado entre o estudante, a instituição de ensino e a empresa que oferece a oportunidade.

Um dos requisitos fundamentais é que o estagiário esteja devidamente matriculado em uma instituição de ensino regularmente reconhecida pelo Ministério da Educação. Essa condição é imprescindível, pois o estágio deve complementar a formação acadêmica e proporcionar ao estudante a oportunidade de aplicar na prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula. Outro requisito importante é a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e o curso do estagiário. O estágio deve estar diretamente relacionado à área de formação do estudante, contribuindo para o seu desenvolvimento profissional e aquisição de competências específicas da área (SAMPAIO, 2022).

Além disso, a carga horária do estágio deve ser adequada e não prejudicar o desempenho acadêmico do estagiário. A lei estabelece limites para a jornada de trabalho do estagiário, levando em consideração o período letivo e o horário das aulas. O número de horas diárias e semanais deve ser estipulado de forma a conciliar o estágio com os estudos (LEITE, 2018, p. 68).

Um ponto crucial é a existência de um plano de atividades de estágio, que deve ser elaborado em conjunto pela instituição de ensino, o estagiário e a empresa. Esse plano define quais serão as tarefas a serem desempenhadas pelo estagiário, os objetivos a serem alcançados e os meios de avaliação do estágio. Ele é essencial para garantir que o estágio seja um período de aprendizado efetivo e estruturado (LEITE, 2018, p. 68).

O contrato de estágio deve prever uma bolsa-auxílio ou outra forma de contraprestação financeira compatível com as atividades desempenhadas. A bolsa-auxílio é uma forma de valorizar o trabalho do estagiário e contribuir para sua subsistência durante o período de estágio (VALER, 2017, p.68).

Uma das prerrogativas do contrato de estágio é que ele deve ser formalizado por escrito, contendo todas as cláusulas e condições acordadas entre as partes. Esse documento deve ser assinado pelo estagiário, pela instituição de ensino e pela empresa, garantindo assim a transparência e segurança na relação de trabalho.

2.2 DOS REQUISITOS DO CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de emprego é um instrumento jurídico fundamental para estabelecer a relação entre empregador e empregado. Ele define os direitos e obrigações de ambas as partes, bem como as condições de trabalho. Nesta seção, serão apresentados os principais requisitos do contrato de emprego, que são indispensáveis para garantir a segurança jurídica e o cumprimento dos direitos trabalhistas.

O primeiro requisito essencial para a validade do contrato de emprego é o consentimento livre e voluntário das partes envolvidas. Isso significa que tanto o empregador quanto o empregado devem concordar de forma espontânea e sem coação com os termos e condições estabelecidos no contrato. Qualquer tipo de pressão, ameaça ou fraude que comprometa a livre manifestação de vontade torna o contrato nulo (CARVALHO, 2019).

Outro requisito fundamental é a capacidade jurídica das partes. O empregador deve ter a capacidade de contratar e assumir obrigações legais, o que inclui pessoas físicas maiores de idade e pessoas jurídicas devidamente constituídas. Já o empregado deve ser capaz de exercer os direitos e deveres decorrentes do contrato de trabalho, o que envolve a capacidade civil e a aptidão física para desempenhar as funções atribuídas (REMÉDIO; MARTINS, 2017, p. 47).

Um requisito importante é a especificação clara das condições de trabalho. Isso inclui a identificação das partes, a função ou cargo a ser exercido pelo empregado, a jornada de trabalho, o local de trabalho, o salário e os benefícios oferecidos, entre outros aspectos relevantes. É fundamental que todas essas informações estejam devidamente descritas e acordadas entre as partes, evitando conflitos e garantindo a transparência na relação de trabalho (CARVALHO, 2019).

Além disso, o contrato de emprego deve estar em conformidade com a legislação trabalhista vigente. Isso significa que todas as cláusulas e condições estabelecidas devem respeitar os direitos mínimos garantidos por lei, como o salário-mínimo, a jornada de trabalho máxima, o pagamento de horas extras, férias remuneradas, entre outros direitos trabalhistas assegurados (COMPARATO, 2015, p. 34).

Ainda no campo da legislação, é importante destacar a obrigatoriedade de registro do contrato de emprego. Conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o empregador tem a obrigação de realizar a anotação da carteira de trabalho e previdência social (CTPS) do empregado, informando a data de admissão, função, remuneração e demais informações pertinentes. Essa formalidade é essencial para garantir a comprovação do vínculo empregatício e o acesso aos direitos trabalhistas (REMÉDIO; MARTINS, 2017, p. 45).

Outro requisito relevante é o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho. O empregador tem a responsabilidade de oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável, adotando medidas preventivas e de proteção à saúde do empregado. O contrato de emprego deve prever a observância dessas normas, bem como os procedimentos a serem adotados em caso de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais (SANTOS, 2019, p. 36).

Um requisito essencial do contrato de emprego é a possibilidade de rescisão do mesmo. Tanto o empregador quanto o empregado devem ter a garantia de que, em determinadas circunstâncias, é possível encerrar o vínculo empregatício de forma legal e legítima. Para isso, é necessário estabelecer as condições e os procedimentos para a rescisão contratual, como prazos de aviso prévio, pagamento de verbas rescisórias e eventual aplicação de penalidades, de acordo com a legislação trabalhista aplicável (REMÉDIO; MARTINS, 2017, p. 48).

Esse tipo de contrato requer o cumprimento de diversos requisitos para garantir a segurança jurídica e o equilíbrio na relação entre empregador e empregado. Desde o consentimento livre das partes até o cumprimento das normas legais, passando pela especificação das condições de trabalho e o respeito aos direitos trabalhistas, esses requisitos são fundamentais para assegurar uma relação de trabalho justa e harmoniosa. É importante que tanto empregadores quanto empregados estejam cientes dessas exigências e busquem cumprir todas as obrigações estabelecidas, visando uma relação profissional saudável e de acordo com a legislação vigente (REMÉDIO; MARTINS, 2017, p. 49).

O contrato de emprego é regido por diversas legislações que estabelecem os direitos e deveres tanto para o empregador quanto para o empregado. Uma das principais normas que regulamenta o contrato de emprego no Brasil é a CLT,

instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943. A CLT abrange uma ampla gama de aspectos relacionados ao contrato de trabalho, como jornada de trabalho, remuneração, férias, 13º salário e outros direitos trabalhistas, portanto, ela estabelece os direitos mínimos dos trabalhadores e as obrigações dos empregadores (BRASIL, 1943).

Além da CLT, a Constituição Federal de 1988 também possui dispositivos que tratam do contrato de emprego, estabelecendo princípios fundamentais, como o direito à igualdade, à dignidade da pessoa humana e à proteção ao trabalho. Ela também assegura direitos trabalhistas, como a jornada de trabalho máxima de 44 horas semanais, o repouso semanal remunerado e a garantia de salário mínimo (BRASIL, 1988).

Existem também leis específicas que regulamentam setores particulares e estabelecem regras específicas para o contrato de emprego. Por exemplo, a Lei nº 8.213/1991 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, enquanto a Lei nº 8.036/1990 trata do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Além disso, a Lei nº 8.112/1990 estabelece o regime jurídico dos servidores públicos federais (BRASIL, 1991; BRASIL, 1990a; BRASIL, 1990b).

Além das leis, os contratos de emprego também podem ser influenciados por convenções e acordos coletivos de trabalho. Esses instrumentos são negociados entre sindicatos de trabalhadores e empregadores e estabelecem condições de trabalho específicas para determinada categoria profissional ou empresa. Eles podem tratar de salários, jornada de trabalho, benefícios e outros aspectos relacionados ao emprego (SANTOS, 2019, p. 40).

Os contratos de trabalho e estágio possuem diferenças significativas em relação às suas características e requisitos legais. O contrato de trabalho estabelece uma relação de emprego comum, em que o empregado presta serviços de forma subordinada ao empregador e recebe remuneração em troca. Por outro lado, o contrato de estágio tem uma natureza educacional, visando complementar a formação acadêmica do estudante (POLZIN, 2019, p. 75).

Um dos requisitos do contrato de trabalho é a idade mínima, sendo necessário que o indivíduo seja maior de idade ou menor emancipado. Não há restrições quanto ao nível de escolaridade para celebrar um contrato de trabalho. Já no contrato de estágio, é imprescindível que o estudante esteja regularmente matriculado em uma instituição de ensino, seja de educação superior,

profissionalizante de 2º grau ou de educação especial (PASQUALETO; FONSECA, 2016, p. 190).

Em relação à carga horária e remuneração, no contrato de trabalho, a carga horária é definida conforme a legislação vigente e geralmente é de 44 horas semanais. O empregado tem direito a receber um salário correspondente ao seu trabalho, respeitando o salário mínimo estabelecido. No contrato de estágio, a carga horária deve ser compatível com o horário das atividades acadêmicas do estudante e não pode exceder a carga horária máxima estabelecida pela legislação. O estagiário pode receber uma bolsa de complementação educacional, que não possui natureza salarial, e o valor é definido de comum acordo entre o empregador e a instituição de ensino (POLZIN, 2019, p. 73).

Em termos de direitos e benefícios, o contrato de trabalho oferece uma série de garantias, como férias remuneradas, 13º salário, seguro-desemprego e aviso prévio, entre outros. O empregador também é responsável pelo recolhimento dos encargos sociais, como FGTS e contribuições previdenciárias. Já no contrato de estágio, os direitos do estagiário são mais limitados, não incluindo todos os benefícios trabalhistas, uma vez que o foco principal é aprimorar a formação acadêmica, portanto, o estágio não gera vínculo empregatício e não há recolhimento de encargos sociais (PASQUALETO; FONSECA, 2016, p. 192).

Esta seção destaca os elementos essenciais que permeiam o contrato de emprego, delineando claramente os requisitos indispensáveis para assegurar a validade e equidade nessa relação laboral. Desde o princípio do consentimento livre até a observância rigorosa das normas legais e condições específicas de trabalho, os detalhes apresentados visam estabelecer não apenas uma compreensão abrangente, mas também reforçar a importância de uma abordagem justa e transparente entre empregador e empregado.

2.3 DOS DESCUMPRIMENTOS DA LEI DE ESTÁGIO E CARACTERIZAÇÃO DE FRAUDE À CONTRATAÇÃO

Nessa seção serão abordados os principais descumprimentos da Lei do Estágio, e, um dos principais descumprimentos da lei de estágio está relacionado

à carga horária. A legislação determina que a carga horária de estágio não deve exceder a 6 horas diárias e 30 horas semanais, no caso de estudantes de educação superior, ou 8 horas diárias e 40 horas semanais, para estudantes de educação profissional. Quando o estagiário é submetido a jornadas de trabalho superiores a esses limites, configura-se um descumprimento da lei (BRAGA; AMORIM, 2021, p. 287).

Outro descumprimento comum ocorre em relação à concessão da bolsa de estágio. A lei estabelece que o estagiário pode receber uma bolsa de complementação educacional, que não possui natureza salarial. No entanto, algumas empresas deixam de conceder essa bolsa ou a utilizam como substituto ao pagamento de um salário, caracterizando uma irregularidade (CORDEIRO, 2017, p. 65).

Além disso, a lei de estágio postula que o estágio deve ser supervisionado pela instituição de ensino, por meio de um professor orientador. Quando essa supervisão não ocorre de forma adequada ou é inexistente, configura-se um descumprimento da legislação (MONÇÃO, 2017, p. 50).

A caracterização de fraude à contratação de estágio ocorre quando uma empresa utiliza o contrato de estágio de forma indevida, visando apenas se beneficiar das vantagens previstas para essa modalidade de contrato, sem proporcionar efetivamente a experiência educacional e formativa ao estagiário. Essa fraude pode envolver a contratação de estagiários para realizar atividades que não têm relação com a sua formação acadêmica, a substituição de funcionários efetivos por estagiários para reduzir custos ou a não realização da supervisão adequada por parte da instituição de ensino (BRAGA; AMORIM, 2021, p. 288).

A referida fraude é prejudicial tanto para os estudantes quanto para o sistema educacional como um todo. Os estudantes são privados da oportunidade de vivenciar uma experiência de aprendizado relevante para sua formação, enquanto as instituições de ensino e a sociedade perdem a chance de desenvolver profissionais qualificados e preparados para o mercado de trabalho (CORDEIRO, 2017, p. 63).

O desvirtuamento do estágio ocorre quando o tomador de serviço utiliza práticas fraudulentas para descumprir as normas trabalhistas, substituindo a mão de obra necessária em sua empresa por estagiários, desviando o foco

pedagógico que deveria estar presente no contrato de estágio. Segundo Delgado (2013), o contrato de estágio possui formalidades especiais que devem ser atendidas para sua configuração, caso contrário, a relação jurídica de estágio é descaracterizada.

Ao longo dos anos, o estágio passou por diversas alterações em sua legislação, algumas benéficas e outras prejudiciais ao estagiário. No entanto, essas mudanças sempre tiveram como objetivo auxiliar as empresas, proporcionando a oportunidade para jovens estudantes aplicarem seus conhecimentos na prática, ao mesmo tempo em que protegem e garantem melhores condições para os estagiários conciliarem estudos e prática profissional (MONÇÃO, 2017, p. 50).

A atual Lei de Estágio visa destacar a importância pedagógica das instituições de ensino, estabelecendo o estágio como um componente curricular. No entanto, é comum confundir a prática do estágio com a relação de emprego. Embora ambas sejam formas de relação de trabalho, cada uma possui suas características e regulamentações específicas. O contrato de estágio é uma relação de trabalho e não deve ser ofertado ou tratado como emprego, conforme estabelece a CLT. Para isso, existe uma lei própria em vigor desde 2008 (Lei nº 11.788/2008) (OLIVEIRA, 2016, p. 90).

É importante ressaltar que o estágio não deve ser utilizado como uma forma de mão de obra barata e incerta para as empresas. A legislação em vigor estabelece bases jurídicas para que o estágio esteja vinculado à grade curricular das instituições de ensino. Embora as atividades de estágio possam se assemelhar às relações de emprego, diferenciando-se apenas em aspectos como a contraprestação de serviço (bolsa ou outra forma de contraprestação para estágio não obrigatório) e o salário para os empregados, é fundamental compreender que o propósito do estágio é a inserção pedagógica do estudante no âmbito profissional (MONÇÃO, 2017, p. 50).

Apesar da proximidade entre o contrato de estágio e o vínculo empregatício, é importante distinguir as duas modalidades e cumprir as determinações da legislação vigente. Infelizmente, o descumprimento das leis pode levar à confusão entre as relações, fazendo com que os estagiários realizem atividades que não estão de acordo com sua grade curricular e com o termo de compromisso firmado entre as partes (BRAGA; SILVA; AMORIM, 2021,

p. 289).

Nesses casos, quando o estudante deixa de ser estagiário e passa a ser considerado um empregado, ele tem o direito de requerer na Justiça do Trabalho o pagamento integral das verbas trabalhistas e contratuais, além da anotação correta em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. No entanto, é a parte concedente do estágio que se beneficia dessa relação fraudulenta, uma vez que emprega mão de obra qualificada em condições precárias e com custos reduzidos, em vez de arcar com os encargos e tributos que seriam aplicáveis a um empregado, como 13º salário, férias, vale-transporte, salário mínimo, FGTS e outros direitos trabalhistas (OLIVEIRA, 2016, p. 93).

Conforme Vidotti (2004, p. 120), a contratação de estagiários não deve ter como único objetivo a utilização de mão de obra mais barata, sem o pagamento de encargos sociais, mascarando assim uma relação de emprego. O objetivo principal do estágio é o investimento no futuro profissional do estagiário, proporcionando-lhe uma experiência educacional e pedagógica significativa. O estágio não se trata apenas de uma relação econômica, mas sim de uma relação educacional, com o propósito de desenvolver habilidades e conhecimentos necessários para a inserção no mercado de trabalho cada vez mais exigente (POLZIN, BERNADIM, 2018, p. 71).

Embora exista uma proximidade entre o contrato de estágio e o vínculo empregatício, é fundamental observar a legislação vigente e garantir que o estágio seja realizado de maneira correta. Quando ocorre o desvio das finalidades do estágio, com a utilização indevida da mão de obra do estagiário em atividades que não estão relacionadas à sua formação e ao cumprimento da grade curricular, caracteriza-se uma fraude à contratação (BRAGA; SILVA; AMORIM, 2021, 287).

Nesses casos, o estudante deixa de ser estagiário e passa a ser considerado um empregado, com todos os direitos trabalhistas correspondentes. A legislação existe para proteger os direitos dos estagiários e evitar que sejam explorados por meio de práticas fraudulentas. É fundamental que as empresas e as instituições de ensino estejam atentas às regras e aos princípios estabelecidos na legislação, a fim de garantir a correta aplicação do estágio como uma experiência educacional e pedagógica (POLZIN, BERNADIM, 2018, p. 86).

É essencial que as empresas estejam cientes das responsabilidades e obrigações estabelecidas pela lei de estágio e cumpram rigorosamente seus requisitos. Além disso, é fundamental que os estudantes estejam atentos aos seus direitos e denunciem qualquer irregularidade às autoridades competentes, contribuindo assim para coibir os descumprimentos da lei e a prática de fraudes na contratação de estágio.

3 DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA E SUA DISCIPLINA NORMATIVA

O terceiro capítulo aborda o tema do assédio moral no âmbito trabalhista e sua disciplina normativa. O assédio moral é descrito como uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho, envolvendo condutas abusivas e sistemáticas com o objetivo de desestabilizar emocionalmente a vítima. Essas práticas incluem ofensas verbais, ameaças, isolamento social e podem ser praticadas por colegas de trabalho ou superiores hierárquicos. O impacto do assédio moral pode ser devastador, causando problemas de saúde física e mental nos trabalhadores afetados.

No que diz respeito à disciplina normativa, o capítulo explora as leis e regulamentos que visam prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho. As disposições normativas estabelecem diretrizes para identificar comportamentos abusivos, responsabilizam os empregadores pela prevenção do assédio e preveem sanções para os agressores. No Brasil, a Lei nº 13.467/2017 é mencionada como um avanço na proteção dos trabalhadores, introduzindo medidas específicas e estabelecendo a responsabilidade civil do empregador. Além disso, convenções coletivas, políticas internas das empresas e a atuação de órgãos governamentais são apresentados como instrumentos importantes na prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

3.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema que afeta milhões de trabalhadores em todo o mundo. Trata-se de uma forma de violência psicológica que ocorre de maneira repetitiva e sistemática, visando desestabilizar emocionalmente a vítima. O conceito de assédio moral no contexto trabalhista envolve a prática de condutas abusivas, humilhantes, vexatórias, discriminatórias ou intimidatórias, que podem ter graves consequências para a saúde física e mental do trabalhador (BARRO, 2019, p. 105).

O assédio moral no trabalho não se limita a um único ato isolado, mas sim a uma sequência de ações que visam enfraquecer e desvalorizar a vítima. Pode manifestar-se de diferentes formas, como ofensas verbais, gritos, ameaças,

isolamento social, ridicularização, sabotagem de trabalho, imposição de tarefas humilhantes, críticas injustas e constantes, entre outros comportamentos prejudiciais (ANDRADE *et al.*, 2015, p. 78).

É importante ressaltar que o assédio moral no ambiente de trabalho não se confunde com uma simples relação conflituosa entre colegas ou superiores hierárquicos. O assédio moral é uma prática sistemática de violência psicológica, que ocorre de forma intencional e visa prejudicar a vítima. Além disso, o assédio moral no trabalho pode ser praticado tanto por colegas de trabalho quanto por superiores hierárquicos (BARRO, 2019, p. 107).

O impacto do assédio moral no trabalhador pode ser devastador. A vítima pode desenvolver sintomas de estresse, ansiedade, depressão, baixa autoestima, insônia, problemas de saúde física, entre outros. Além disso, o assédio moral pode afetar negativamente o desempenho profissional, causando prejuízos à carreira e ao ambiente de trabalho como um todo (NASCIMENTO, 2021, p. 45).

Para combater o assédio moral no trabalho, é fundamental que as empresas adotem políticas e práticas que promovam um ambiente saudável e respeitoso. A conscientização sobre o tema é essencial, tanto por parte dos trabalhadores, que devem conhecer seus direitos e denunciar casos de assédio, quanto por parte dos empregadores, que devem implementar medidas de prevenção e combate ao assédio moral (ANDRADE *et al.*, 2015, p. 79).

O assédio moral no trabalho é um fenômeno que se estabelece a partir de atos de agressividade e humilhação ocorridos de forma processual e repetitiva, direcionados a uma ou mais pessoas, com o objetivo de isolá-las e prejudicá-las intencionalmente no contexto de trabalho. Esse tipo de assédio pode ocorrer de forma horizontal, entre colegas de mesmo nível hierárquico, vertical descendente, quando parte de uma pessoa de nível hierárquico superior para outra inferior, ou vertical ascendente, quando parte de uma pessoa de nível hierárquico inferior para outra superior (AMARAL, 2017, p. 45).

O assédio moral no trabalho tem sido discutido cada vez mais como uma forma de violência silenciosa que desestabiliza a vítima, prejudica sua saúde, afeta a relação de trabalho e contamina o ambiente laboral, podendo levar a danos pessoais e incapacidade temporária ou definitiva para o trabalho. Geralmente, é praticado por meio de atos sutis e sistemáticos, atingindo

especialmente o aspecto subjetivo da vítima e tornando sua identificação, classificação e encaminhamento complexos. A frequência e continuidade dos atos de violência são elementos-chave para a identificação do assédio (NASCIMENTO, 2021, p. 48).

Existem duas concepções principais para compreender o assédio moral: o assédio moral propriamente dito, relacionado às interações interpessoais, e o assédio organizacional, relacionado às políticas de gestão do trabalho. Independentemente do tipo de assédio ao qual o indivíduo está exposto, configura-se uma situação potencialmente prejudicial. O assédio moral geralmente começa de forma lenta e gradual, tornando-se uma forma invisível de violência (SOBOLL; MIARA; MOSCALEWSKY, 2017, p. 15).

É importante notar que o assédio moral no trabalho vai além das questões "morais" relacionadas à falta de cooperação, autoritarismo e atitudes sem limites éticos. Na verdade, esses são valores estimulados pelo próprio modo de organização do trabalho. Nesse sentido, o assédio se amplia para além das relações interpessoais e se configura como um assédio ao próprio trabalho (AMARAL, 2017, p. 49).

O assédio moral é um fenômeno multicausal, com diferentes abordagens que podem se concentrar no indivíduo, no contexto ou em ambos. Suas consequências afetam não apenas a vítima, mas também a organização de trabalho, como a produtividade, a rotatividade e a desmotivação, além de ter impactos na sociedade como um todo, como aumento do desemprego, danos relacionados ao adoecimento e conflitos familiares. Diante desse cenário, é fundamental identificar quais intervenções podem ser realizadas para enfrentar o assédio moral no trabalho (NASCIMENTO, 2021, p. 56).

Estudos apontam três níveis de intervenção: entre os assediadores e os assediados, com a equipe e/ou colegas de trabalho, e nas organizações. É essencial que as intervenções sejam realizadas de forma abrangente e não apenas de maneira pontual ou esporádica. Os grupos de enfrentamento têm sido uma estratégia frequente nesse sentido, possibilitando o compartilhamento de vivências entre os trabalhadores assediados e contribuindo para a desindividualização das dificuldades e do sofrimento (SOBOLL; MIARA; MOSCALEWSKY, 2017, p. 15).

A legislação trabalhista em diversos países, incluindo o Brasil, tem

buscado amparar as vítimas de assédio moral, prevendo punições para os agressores e garantindo o direito à indenização para os trabalhadores que sofreram danos em decorrência dessa prática. É fundamental que os trabalhadores estejam cientes de seus direitos e busquem apoio e orientação caso sejam vítimas de assédio moral.

3.2 DAS DISPOSIÇÕES NORMATIVAS REGENTES DO ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA

As disposições normativas regentes do assédio moral no trabalho são fundamentais para proteger os trabalhadores e garantir um ambiente laboral saudável e respeitoso. Essas normas estabelecem diretrizes e medidas preventivas para combater o assédio moral, além de prever sanções para os agressores e proporcionar amparo às vítimas.

Além disso, as disposições normativas visam criar um arcabouço jurídico que promova a conscientização sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Elas definem o que constitui assédio moral, identificando os comportamentos abusivos e as condutas proibidas, como humilhação, discriminação, intimidação e perseguição sistemática (ANDRADE; ASSIS, 2018, p. 82).

Essas normas também estabelecem a responsabilidade dos empregadores em prevenir o assédio moral, promovendo um ambiente de trabalho saudável e livre de violência psicológica. Isso inclui a obrigação de adotar medidas preventivas, como a elaboração e divulgação de políticas internas, treinamentos, palestras e a criação de canais de denúncia confidenciais e acessíveis aos trabalhadores (SILVA *et al.*, 2019, p. 125).

Quanto às sanções, as disposições normativas determinam as consequências para os agressores. Podem ser aplicadas penalidades disciplinares, como advertências, suspensões e até mesmo a demissão por justa causa, dependendo da gravidade do assédio moral cometido. Além disso, é prevista a responsabilidade civil do empregador, que pode ser condenado ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais sofridos pela vítima (ANDRADE; ASSIS, 2018, p. 86).

Para garantir o amparo às vítimas, as disposições normativas preveem o direito de denúncia e proteção contrarretaliações. É assegurado ao trabalhador

que sofre assédio moral o direito de relatar os fatos ocorridos, sem que isso resulte em prejuízos à sua carreira ou ambiente de trabalho. Também é comum a obrigatoriedade de acompanhamento psicológico e suporte por parte da empresa, visando a recuperação e a reintegração da vítima (SILVA *et al.*, 2019, p. 125).

Nos países com legislação trabalhista avançada, como o Brasil, existem leis específicas que abordam o tema do assédio moral no trabalho. No Brasil, por exemplo, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, introduziu o artigo 223-G na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que considera o assédio moral como uma conduta ilícita do empregador ou de seus representantes. Essa lei estabelece a responsabilidade civil do empregador e prevê indenização por danos morais decorrentes do assédio (BRASIL, 2017).

Conforme estabelecido nessa seção, o assédio moral é considerado uma conduta ilícita por parte do empregador ou de seus representantes. Isso significa que, caso ocorra o assédio moral no ambiente de trabalho, o empregador pode ser responsabilizado legalmente pelas consequências dessa conduta abusiva (CAMPOS; PANCHERI, 2018, p. 240).

Além disso, a lei também prevê a responsabilidade civil do empregador, ou seja, a obrigação de reparar os danos morais causados à vítima de assédio moral. Dessa forma, a pessoa que sofreu o assédio tem o direito de pleitear uma indenização por danos morais decorrentes desse tratamento abusivo e humilhante (ANDRADE; ASSIS, 2018, p. 78).

É importante ressaltar que a Lei nº 13.467/2017 representa um avanço na proteção dos trabalhadores contra o assédio moral, ao estabelecer diretrizes claras e uma base jurídica sólida para lidar com essa questão. No entanto, é necessário que as vítimas tenham conhecimento desses direitos e estejam dispostas a denunciar os casos de assédio, a fim de buscar a reparação e a justiça (BRASIL, 2017).

Além disso, as convenções e acordos coletivos de trabalho também podem abordar o tema do assédio moral e estabelecer regras específicas para a prevenção e combate a esse tipo de violência. Esses instrumentos coletivos podem estipular medidas como a criação de comissões internas para receber denúncias, a realização de treinamentos e capacitações sobre o tema, entre outras ações (SOARES, 2015, p. 140).

As convenções e acordos coletivos podem exigir que as empresas realizem treinamentos e capacitações periódicas sobre o tema do assédio moral. Esses treinamentos visam conscientizar os trabalhadores e gestores sobre o que constitui o assédio moral, como identificar e prevenir esse tipo de comportamento, e como agir em casos de denúncias (CAMPOS; PANCHERI, 2018, p. 240).

Outras ações que podem ser estipuladas nos instrumentos coletivos incluem a divulgação de políticas internas de prevenção ao assédio moral, a promoção de um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo, e a garantia de que não haverá retaliação contra os denunciadores. Essas medidas contribuem para criar uma cultura organizacional que repudia o assédio moral e protege os trabalhadores (OHLWEILER, 2020, p. 285).

Muitas empresas adotam políticas internas para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho. Essas políticas estabelecem diretrizes claras sobre o comportamento esperado dos colaboradores, os canais de denúncia disponíveis, as consequências para os agressores e as medidas de apoio às vítimas. Essas políticas são importantes para criar uma cultura organizacional que não tolera o assédio moral (SOARES, 2015, p. 140).

As políticas internas contra o assédio moral geralmente incluem uma definição clara do que constitui assédio moral, abrangendo comportamentos agressivos, humilhantes, intimidatórios, discriminatórios ou abusivos no ambiente de trabalho. Isso ajuda a conscientizar os colaboradores sobre as diferentes formas de assédio moral e a importância de evitá-las (OHLWEILER, 2020, p. 285).

Essas políticas também estabelecem os canais de denúncia disponíveis, permitindo que os colaboradores relatem casos de assédio moral de forma confidencial e segura. Os canais de denúncia podem incluir a possibilidade de reportar os casos aos superiores hierárquicos, aos recursos humanos, a uma comissão interna específica ou até mesmo a uma linha direta externa, garantindo que as vítimas tenham várias opções para relatar o assédio (CAMPOS; PANCHERI, 2018, p. 240).

Além disso, as políticas internas contra o assédio moral devem prever as consequências para os agressores. Isso pode envolver desde advertências formais, suspensões, demissões e outras medidas disciplinares, dependendo da

gravidade do caso. Ao deixar claro que o assédio moral não será tolerado e que haverá consequências para os agressores, as empresas enviam uma mensagem clara de que esse tipo de comportamento é inaceitável (OHLWEILER, 2020, p. 285).

As políticas também podem incluir medidas de apoio às vítimas de assédio moral. Isso pode envolver o acompanhamento psicológico, suporte emocional, ações de reintegração no ambiente de trabalho. É fundamental que as vítimas se sintam apoiadas e amparadas pela organização, incentivando-as a relatar o assédio e buscar ajuda (ANDRADE; ASSIS, 2018, p. 83).

Os órgãos governamentais responsáveis pela fiscalização do trabalho têm um papel fundamental na garantia do cumprimento das disposições normativas relacionadas ao assédio moral. Eles podem realizar inspeções nas empresas, investigar denúncias e aplicar as sanções previstas em lei para os casos de assédio moral constatados. Essa atuação fiscalizatória contribui para coibir e punir práticas abusivas no ambiente de trabalho (SOARES, 2015, p. 140).

Esses órgãos, como o Ministério do Trabalho ou o Ministério Público do Trabalho, possuem equipes especializadas que realizam inspeções nas empresas para verificar o cumprimento das leis trabalhistas, incluindo as disposições relacionadas ao assédio moral. Durante essas inspeções, são analisadas as condições de trabalho, as políticas internas da empresa e a existência de denúncias ou casos comprovados de assédio moral (ANDRADE; ASSIS, 2018, p. 86).

Além disso, esses órgãos também têm a capacidade de investigar denúncias específicas de assédio moral feitas por trabalhadores. As denúncias podem ser feitas de forma anônima ou identificada, garantindo a proteção daqueles que têm receio de sofrer retaliações. Os órgãos governamentais possuem a autoridade para coletar evidências, ouvir testemunhas e tomar as medidas necessárias para esclarecer os casos de assédio moral (CAMPOS; PANCHERI, 2018, p. 240).

Caso seja constatado o assédio moral durante as inspeções ou investigações, os órgãos governamentais têm o poder de impor sanções e aplicar as penalidades previstas em lei. Isso pode incluir multas, interdição do local de trabalho, suspensão de atividades e outras medidas disciplinares, dependendo da gravidade da infração e das legislações locais. Essas sanções têm o objetivo

de coibir práticas abusivas e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores (OHLWEILER, 2020, p. 285).

Além de sua atuação fiscalizatória, os órgãos governamentais também desempenham um papel educativo e orientador. Eles podem oferecer informações e diretrizes às empresas sobre como prevenir e combater o assédio moral, promovendo a conscientização e a adoção de práticas saudáveis no ambiente de trabalho. É importante ressaltar que as disposições normativas variam de acordo com cada país e seu sistema jurídico. Portanto, é fundamental consultar a legislação específica do local onde se encontra para compreender as normas e os direitos relacionados ao assédio moral no trabalho.

4 CASOS REAIS DE ASSÉDIO MORAL EM AMBIENTE DE ESTÁGIO

Na jurisdição de Minas Gerais, o titular da 8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte emitiu, em 01.11.2017, a sentença referente à lide nº 0010256-13.2016.5.03.0008, instaurada por um estagiário contra sua gestora. A acusação centralizou-se no comportamento da gestora, que, de maneira inequívoca, dirigiu-se de forma desrespeitosa ao estagiário, rotulando-o como "burro" e "ignorante".

A decisão do magistrado considerou que tal atitude causou danos ao estagiário, configurando ofensa aos arts. 186 e 927 do Código Civil (MINAS GERAIS, 2017, p. 67). A indenização, fixada em R\$1.000,00 reais, foi considerada razoável pela julgadora, e a condenação foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho mineiro.

Um caso adicional em Mato Grosso do Sul, em 2018, envolve um escritório de advocacia de grande porte, no qual estagiários decidiram denunciar após a notícia de que um estagiário, que atuava em um escritório de advocacia em São Paulo, cometeu suicídio do 7º andar da empresa, alegadamente devido à intensa pressão e abusos sofridos. O Ministério Público do Trabalho de Mato Grosso do Sul está investigando as denúncias e tomará as medidas necessárias.

Em Porto Velho/RO, um escritório de advocacia foi condenado a pagar R\$ 400.000,00 reais por práticas de assédio moral contra contratados e estagiários de direito. Após uma extensa investigação, o Ministério Público do Trabalho, em conjunto com outras ações trabalhistas, obteve êxito na Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho nº 0000375-58.2015.5.14.0002. O advogado responsável pelo escritório proferia xingamentos e palavras ofensivas, demonstrando desrespeito à dignidade dos subordinados. O Juiz Substituto, Luiz José Alves dos Santos Júnior, da 2ª Vara do Trabalho de Porto Velho/RO, ressaltou a violação dos direitos mínimos dos empregados, destacando a clara atitude ilícita e geradora de dano moral coletivo (RONDÔNIA, 2016, p. 43).

Este caso evidencia não apenas o assédio moral sofrido pelos estagiários, mas também pelos funcionários, configurando uma conduta antiética do proprietário, um operador do direito. O papel do Ministério Público do Trabalho torna-se crucial para a investigação e condenação dessa prática.

No Estado de Mato Grosso, em Sinop, um escritório de advocacia foi

condenado na lide trabalhista nº 0000885-12.2018.5.23.0036. Uma de suas sócias, utilizando sua posição de chefia, maltratava uma estudante de direito com comentários pejorativos, chamando-a de "incompetente" e "fraca" diante de outros advogados e colegas. O Juiz Daniel Ricardo, titular da 1ª Vara do Trabalho de Sinop/MT, considerou inadmissível tal comportamento, especialmente em um escritório de advocacia, perpetrado por uma operadora do direito (MATO GROSSO, 2019, p. 43).

Tais casos evidenciam a desqualificação de alguns operadores de direito que, hoje em dia, demonstram falta de ética, respeito e cordialidade ao lidar com funcionários e estagiários. Aproveitam suas posições no ambiente laboral para humilhar e desestabilizar aqueles que buscam desenvolver suas atividades com excelência.

O assédio moral contra estagiários é uma realidade em diversas empresas, afetando aqueles que muitas vezes são silenciados pela inexperiência no mercado de trabalho e pela necessidade de sujeição a uma contraprestação pecuniária para sustentar seus estudos. Esses jovens iniciantes no mercado laboral frequentemente se tornam vítimas vulneráveis de manipulações e humilhações, pois estão em busca de conhecimento e oportunidades para futura efetivação.

No entanto, tais práticas têm consequências significativas no ambiente de trabalho, resultando em danos à integridade psíquica, às funções cognitivas e psicológicas, afetando a honra, a imagem e a vida privada do estagiário. Isso pode levar ao desenvolvimento de crises de ansiedade, pânico, depressão e até mesmo à desistência da carreira de formação. A confiança que tinham antes é abalada, levando-os a se descredibilizar constantemente.

Conforme destacado pela Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho, as consequências do assédio moral para os estagiários podem manifestar-se em dores de cabeça, hipertensão arterial, alteração do sono, irritabilidade, crises de choro, abandono de relações pessoais, isolamento, depressão, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e emocional, perda do significado do trabalho e até mesmo pensamentos suicidas (CARTILHA TST, 2019, p. 34).

Para as empresas concedentes, a mesma fonte destaca que as consequências do assédio moral incluem a redução da produtividade,

rotatividade de pessoal, aumento de erros e acidentes, licenças médicas, exposição negativa da marca, indenizações trabalhistas e multas administrativas (CARTILHA TST, 2019). É fundamental reconhecer e abordar essa problemática, não apenas para proteger os estagiários, mas também para preservar a integridade e reputação das empresas no ambiente profissional.

5 MECANISMOS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE ESTÁGIO

O estágio, enquanto instrumento de aprendizado, se revela como um elemento vital para uma nação em desenvolvimento, demandando profissionais mais jovens e cada vez mais capacitados. Conforme destacado por Amauri Nascimento (2012), em especial para um país emergente como o Brasil, que concentra esforços na melhoria da qualidade, a educação torna-se crucial para a utilidade profissional efetiva. Isso não se resume apenas ao conhecimento teórico, mas também à maestria das demandas decorrentes da prática profissional (NASCIMENTO, 2012, p. 993).

No entanto, é no cenário do estágio que frequentemente ocorre o assédio moral, prejudicando a saúde física e mental dos estudantes. João Luís Vieira Teixeira (2009) define o assédio moral como atos que visam minar a resistência psicológica do trabalhador, levando-o a um estado de depressão ou tristeza profunda (TEIXEIRA, 2009, p. 22).

Marie-France Hirigoyen (2002, p. 65) destaca o assédio moral como uma ameaça à saúde do ambiente de trabalho e das pessoas que o compõem. Segundo a autora, o assédio moral envolve comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que podem causar danos à personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em risco seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Maria Aparecida Alkimin (2010, p. 34) define o assédio moral no ambiente de trabalho como práticas vexatórias e humilhantes ocorrendo de maneira sistemática e prolongada, caracterizando violência psicológica. A doutrina classifica o assédio moral em vertical, horizontal e ascendente. A primeira modalidade está relacionada à superioridade hierárquica, na qual o empregador utiliza sua posição para praticar o assédio.

O assédio horizontal ocorre entre colegas de trabalho (TEIXEIRA, 2009, p. 87). Quanto ao assédio ascendente, essa modalidade ocorre quando o agressor ocupa uma posição hierárquica inferior à vítima (ALKIMIN, 2010, p. 54). Diante da realidade mencionada e da exposição das modalidades de assédio moral no ambiente de trabalho, é crucial destacar a atuação da Justiça do Trabalho nos processos judiciais envolvendo assédio moral contra estagiários. A

Constituição Federal de 1988, em seu inciso I, art. 114, estabelece que é competência da Justiça do Trabalho processar e julgar ações originadas da relação de trabalho. Além disso, cabe a ela tutelar ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes dessa relação (BRASIL, 2018).

É importante ressaltar, nesse contexto, a responsabilidade civil do agressor em relação à reparação do assédio moral sofrido pela vítima e aos danos mentais, físicos e de aprendizado resultantes. O Código Civil, em seu art. 186, estabelece o dever de reparar quem, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direitos e causar dano a outrem, mesmo que exclusivamente moral (BRASIL, 2018).

O assédio moral, portanto, resulta em dano moral. Yussef Said Cahali (2011, p. 34) define o dano moral como lesão ao patrimônio imaterial do indivíduo, causando dor moral e psicológica e consequente sofrimento à vítima. Carlos Roberto Gonçalves (2018, p. 230) corrobora essa definição, destacando que o dano moral é a lesão a bens que integram os direitos de personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, o bom nome, etc. (GONÇALVES, 2018, p. 388).

Assim, é imperativo respeitar o principal objetivo estabelecido pela Lei do Estágio (Lei 11.788/2008), que visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (BRASIL, 2018).

Diante da Lei do Estágio e sua fiscalização em relação ao assédio moral e suas consequências, observa-se que essa questão está prevista de forma genérica no § 1º, art. 15 da referida lei: "A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente" (BRASIL, 2018). Cabe destacar que as penalidades mencionadas só serão aplicadas mediante denúncia e comprovação (BRITO, 2016, p. 34).

Embora a legislação brasileira, especialmente a Lei nº 11.788/2008, seja abrangente na regulamentação dos contratos de estágio, observa-se que tais contratos não acarretam encargos previdenciários e trabalhistas. É relevante salientar que o superior hierárquico detém a autoridade para direcionar a

prestação da atividade educacional do estagiário, incumbindo-lhe a responsabilidade de supervisionar, orientar e promover uma cultura de integridade no ambiente de trabalho (BRASIL, 2008).

Portanto, essa relação não se equipara à relação de emprego regida pela CLT/1943, podendo, assim, suscitar irregularidades na concessão da bolsa de estágio, permitindo que o empregador e os pressupostos se beneficiem dessa prática (BRASIL, 1943).

Assim, o vínculo empregatício entre as partes na relação de estágio só ocorrerá se a parte concedente desvirtuar a finalidade do estágio, fraudando-o. Diante disso, desde que respeitados os requisitos formais estipulados pela legislação específica do estágio, não há relação de emprego com o tomador (BRASIL, 2008).

A relação de estágio é triangular, envolvendo a instituição de ensino, a parte concedente e o estagiário. Importante mencionar que a Lei de Estágio não estabelece uma idade mínima para o estagiário, sendo suficiente que esteja matriculado em uma instituição de ensino. Nesse sentido, aplica-se o artigo 7º, XXXIII, da CF/88 para definir o limite de idade do estagiário (BRASIL, 1988).

A mencionada Lei de Estágio apresenta duas modalidades de estágio: obrigatório e não obrigatório, ambas desprovidas de qualquer vínculo empregatício. O estágio obrigatório é aquele definido no projeto do curso, com carga horária necessária para aprovação e obtenção do diploma (art. 2º, § 1º). Já o estágio não obrigatório é uma atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória, exigindo contraprestação obrigatória (art. 2º, § 2º) (BRASIL, 2008).

Um requisito importante para o estágio regular é a matrícula e frequência do estagiário, devendo ser comprovadas e atestadas pela instituição de ensino e assinadas pela pessoa responsável no setor que o estagiário frequenta (BRASIL, 2008).

Contudo, em relação à fiscalização e proteção das vítimas de assédio moral, a Lei do Estágio trata a questão de maneira genérica, prevendo penalidades para instituições privadas ou públicas que reincidam nesse tipo de irregularidade. O art. 15, §1º, estabelece que a instituição infratora ficará impedida de receber estagiários por dois anos, a contar da decisão final do processo administrativo correspondente (BRASIL, 2008). Ao desvirtuar tarefas

designadas, como trabalhar oito horas por dia, carga horária não permitida pela Lei 11.788/2008, ou realizar funções não condizentes com seu curso superior, o estagiário é prejudicado (BRASIL, 2008).

No estágio supervisionado, não há uma relação de trabalho, pois o estágio educativo, quando observados os preceitos legais para seu cumprimento, configura uma relação de emprego *latu sensu*; caso contrário, seria caracterizada uma relação de emprego nos termos da CLT/1943 (CAPONE, 2010, p. 35).

Se o contratante descumprir alguma norma presente no termo de compromisso, o estagiário tem o direito de buscar reparação na Justiça Trabalhista, tanto em relação aos direitos assegurados na condição de estagiário quanto em casos nos quais o estágio pode ser desvirtuado, simulando um contrato de trabalho (CASTRO, 2017, p. 120).

Por fim, quando não são observados os requisitos formais do estágio, como supervisão e orientação adequadas ao estudante, a Justiça Especializada é competente para solucionar conflitos relacionados a esse contrato de estágio, bem como fraudes nessa relação de trabalho, conforme estipulado no artigo 114 da CF/88 (BRASIL, 1988).

A ausência de normativas jurídicas específicas para o combate e prevenção do assédio moral no ambiente de estágio representa uma lacuna significativa nas regulamentações trabalhistas, tornando os estagiários vulneráveis a práticas abusivas sem a devida proteção legal. Enquanto o assédio moral ganha crescente atenção no âmbito profissional, a falta de diretrizes claras para estágios contribui para um ambiente propício a comportamentos prejudiciais.

Historicamente, as legislações trabalhistas muitas vezes focaram em questões tangíveis, como salários e condições físicas, deixando em segundo plano as questões psicológicas e emocionais dos estagiários. A natureza transitória e educativa do estágio, por vezes, não recebe a atenção merecida quando se trata de proteção contra abusos no ambiente de trabalho.

Os estagiários, frequentemente em início de carreira, podem ser particularmente suscetíveis a comportamentos abusivos, dada sua inexperiência e a pressão para manterem seus estágios como contrapartida para a continuidade de seus estudos. A falta de normativas específicas deixa um vácuo legal que pode ser explorado, permitindo que o assédio moral ocorra sem as

devidas consequências.

A complexidade do ambiente de estágio, muitas vezes marcado por hierarquias informais e relações de poder desequilibradas, destaca a necessidade urgente de uma legislação mais específica. Sem diretrizes claras, os estagiários podem sentir-se desamparados ao enfrentar situações de assédio moral, sem saber a quem recorrer ou como denunciar tais práticas.

A criação de normativas jurídicas específicas para combate e prevenção do assédio moral no ambiente de estágio seria fundamental para estabelecer padrões éticos, definições claras do que constitui assédio moral nesse contexto e procedimentos eficazes para lidar com denúncias. Além disso, tal legislação poderia contribuir para uma cultura organizacional mais saudável, onde o respeito e a dignidade são prioritários.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise das disposições normativas regentes do assédio moral trabalhista e dos casos reais de assédio moral em ambientes de estágio, torna-se evidente a necessidade de aprimorar e fortalecer as medidas de prevenção e combate a esse fenômeno no contexto dos estágios profissionais. A legislação existente, embora avançada em alguns aspectos, carece de especificidades relacionadas ao ambiente de estágio, deixando lacunas que podem ser exploradas para a prática do assédio moral.

Os casos reais apresentados revelam a urgência de uma abordagem mais robusta no enfrentamento do assédio moral durante os estágios, considerando as vulnerabilidades inerentes aos estagiários e as possíveis lacunas legais que podem permitir práticas abusivas. A atuação dos órgãos governamentais, especialmente na fiscalização e imposição de sanções, é fundamental para coibir tais comportamentos e proteger os direitos dos estagiários.

Além disso, a implementação de políticas internas por parte das empresas concedentes, com diretrizes claras e canais de denúncia eficazes, é crucial para criar um ambiente de estágio saudável e respeitoso. A conscientização e a capacitação de todos os envolvidos no processo de estágio, desde gestores até estagiários, são passos importantes para prevenir e combater o assédio moral.

Considerando a importância estratégica dos estágios na formação profissional, é imperativo garantir que esses ambientes sejam livres de práticas abusivas, proporcionando aos estagiários não apenas aprendizado técnico, mas também um ambiente que promova o desenvolvimento integral e respeitoso de suas competências. A busca por uma legislação mais específica e a adoção de práticas organizacionais éticas são passos cruciais para assegurar um futuro profissional saudável e digno para os estagiários.

Ademais, é fundamental destacar a responsabilidade das instituições de ensino na preparação e orientação dos estagiários sobre seus direitos e deveres, bem como na promoção de um ambiente educacional que valorize a integridade e o respeito mútuo. O papel dessas instituições vai além da simples transmissão de conhecimentos técnicos, devendo incluir a formação de profissionais éticos e conscientes de seus direitos, contribuindo assim para a construção de uma cultura organizacional mais saudável e consciente.

Outro aspecto relevante diz respeito à importância da colaboração entre diferentes partes interessadas, como empresas, instituições de ensino, sindicatos e órgãos governamentais, para o estabelecimento de diretrizes e práticas que coíbam efetivamente o assédio moral nos estágios.

A criação de uma rede de apoio e monitoramento pode fortalecer a capacidade de resposta a incidentes de assédio moral, garantindo uma abordagem colaborativa e abrangente na promoção de ambientes de estágio seguros e respeitosos. Essa cooperação é crucial para consolidar uma cultura que repudia qualquer forma de violência psicológica no ambiente de trabalho e assegura o pleno desenvolvimento profissional dos estagiários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

AMARAL, Lucas Bernardes. **Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos**. 2017. 50 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.

ANDRADE, Cristiane Batista *et al.* Moral harassment at work and its complexity: reviewing the scientific productions. **Revista de Pesquisa Cuidado É Fundamental Online**, [S.L.], v. 7, n. 3, p. 2761-2773, 1 jul. 2015.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S.L.], v. 43, p. 78-96, 23 jul. 2018.

BARRO, N. Uma visão sistêmica sobre o assédio moral no âmbito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 23, n. 2, p. 105-110, 30 nov. 2019.

BRAGA, L. C.; SILVA, E. da; AMORIM, W. L. Descumprimento do contrato de estágio e a caracterização do vínculo empregatício: Breach of the internship contract and the characterization of the employment relationship. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, [S. l.], v. 20, n. 38, p. 60–77, 2021.

BRAGA, Letícia Caroline; SILVA, Everaldo da; AMORIM, Wellington Lima. Descumprimento do contrato de estágio e a caracterização do vínculo empregatício. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, [S.L.], v. 20, n. 38, p. 60-77, 30 dez. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 5 de outubro de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL, Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho –CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 56.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº2.164-

41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 17 nov. 2023.

BRASIL, **Lei 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 17 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º maio 1943.

BRASIL. **Lei nº 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. Brasília, 2008.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.036**, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 mai. 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

CAHALI, Yussef Said. Dano moral. São Paulo. **Revista dos Tribunais**, 2011. FRANZOI, Fabrisia. Estudos Jurídicos em Homenagem aos 25 anos do TRT em Santa Catarina: Assédio Moral: Caracterização e marcas deixadas nas

vítimas. Florianópolis: Conceito Editorial, 2007.

CAMPOS, Roberto Augusto de Carvalho; PANCHERI, Ivanira. Predomínio do assédio moral na administração pública. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, [S.L.], v. 112, p. 239-283, 28 ago. 2018.

CAPONE, Luigi. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**. Teresina, 13 out. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17608>. Acesso em: 12 nov. 2023.

CARTILHA TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - Pare e Repare**. Tribunal Superior do Trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> Acesso em: 25 nov. 2023.

CARVALHO, Ana Paula Pinheiro de. **O limbo trabalhista-previdenciário e seus reflexos no contrato de emprego**. 15 f. Trabalho de Conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em nível de Especialização em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário. Centro Universitário Estácio de Ribeirão Preto. 2019.

CASTRO, Klinsman de. Estagiário e o vínculo empregatício: Estudantes contratados como estagiários, mas que desempenham função de empregado no local de trabalho, podem sim ter seu vínculo empregatício reconhecido. **Jusbrasil**, [s. l.], 2016. Disponível em: <https://klinsman.jusbrasil.com.br/artigos/375635045/estagiario-e-o-vinculo-empregaticio>. Acesso em: 9 mar. 2021.

COMPARATO. Fabio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. 268 p.

CORDEIRO, Guilherme Batista. **O desrespeito à lei do estágio nos escritórios de advocacia**. 2017. 79 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr, 2013.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil** -Vol. 4 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 16a ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 68.

MATO GROSSO. **Processo nº 0000885-12.2018.5.23.0036**, de 12 de maio de 2021. Assédio moral. Sentença, 12 maio 2021. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000885-12.2018.5.23.0036/1#b40cb85>. Acesso em: 18 nov. 2023.

MINAS GERAIS. **Processo nº 0010491-70.2015.5.03.0054**, de 1 de novembro de 2017. Assédio moral. Sentença. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010256-13.2016.5.03.0008/1#1ccc5eb>. Acesso em: 23 dez. 2023.

MONÇÃO, Larissa Pereira. **Fraudes às relações de emprego – “Pejotização”**. 2017. 59 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Cidade de São Paulo. São Paulo, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 27. ed., São Paulo: Saraiva, 2012. **Revista Consultor Jurídico**. Estagiário ofendido continuamente pelo superior deve ser indenizado. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jul-19/estagiario-ofendido-continuamente-superior-indenizado>. Acesso em: 17 nov. 2023.

OHLWEILER, Leonel Pires. Assédio moral e castigo: a face perversa da administração pública. **A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, [S.L.], v. 20, n. 79, p. 285-300, 29 mar. 2020.

OLIVEIRA, Andrey Moab Bacry de. **Lei do estágio: análise e crítica sob a perspectiva trabalhista**. 2016. 95 f. Monografia (Bacharelado em Direito)— Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; FONSECA, Maria Hemília. A percepção do aluno sobre o estágio: emprego ou qualificação profissional?. **Revista de informação legislativa**: RIL, v. 53, n. 209, p. 195-217, jan./mar. 2016.

POLZIN, Fernanda Ribeiro. **O estágio obrigatório como instrumento de inserção no mercado de trabalho**. 2019. 78 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

POLZIN, Fernanda Ribeiro; BERNARDIM, Marcio Luiz. Estágio não obrigatório: um estudo com universitários do curso de administração. **Diálogo**, [S.L.], n. 37, p. 83-95, 2 abr. 2018.

REMEDIO, José Antonio; MARTINS, Ana Luísa Guimarães Fonseca. A admissibilidade do dano moral coletivo na justiça do trabalho. **Conpedi Law Review**, Braga, Portugal, v. 3, n. 2, p. 284-303, jul./dez. 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 3. ed. São Paulo: Saraiva. 2015.

RONDÔNIA. **Processo nº 0000375*58.2015.5.14.0002**, de 3 de novembro de 2015. Sentença, 3 nov. 2015. Disponível em: <https://consulta.trt14.jus.br/abrirDoc>. Acesso em: 09 nov. 2023.

SAMPAIO, Hudson Elísio Câmara Mendes. **Pejotização o direito do trabalho: uma análise do artigo 129 da Lei 11.196/2005**. 2022. 64 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

SANTOS, Inês Daniela Tavares dos - **Estágios: benefícios para a empregabilidade e inserção profissional** [Em linha]. Lisboa: ISCTE-IUL, 2019. Dissertação de mestrado. 2019.

SILVA, Alda Karoline Lima da *et al.* Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S.L.], v. 44, n. 25, p. 125-160, 2019.

SOARES, Fernanda de Carvalho. **Assédio moral na administração pública e a responsabilidade civil do estado**. 2015. 144f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio

Grande do Norte, Natal, 2015.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção.** São Paulo: Ltr, 2009.

SOBOLL, L. A.; MIARA, T.; MOSCALEWSKY, J. A questão da intencionalidade no assédio moral. **Trabalho (En)Cena**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 03–17, 2017.

VALER, Luana Rossner. **O possível desvirtuamento da função social e pedagógica prevista na Lei de Estágio n. 11.788/2008.** 2017. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado, jun. 2017.

VIDOTTI, Tércio José. **Introdução à Formação Técnico-Profissional: teoria geral, contrato de aprendizagem, estágio curricular.** São Paulo: LTr, 2004.