

ASSÉDIO MORAL E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO: CONSCIENTIZANDO EMPREGADORES E EMPREGADOS

WORKPLACE HARASSMENT AND ITS IMPLICATIONS IN LABOR LAW: RAISING
AWARENESS AMONG EMPLOYERS AND EMPLOYEES

ACOSO MORAL Y SUS REFLEXIONES EN EL DERECHO LABORAL: SENSIBILIZAR A
LOS EMPLEADORES Y A LOS EMPLEADOS

Sara Heloisa Lima Cardeal Coelho¹

Renata Malachias Santos Mader²

RESUMO: O debate sobre assédio moral é relativamente recente, embora esse fenômeno seja tão antigo quanto o conceito de trabalho. Este artigo propõe a criação de uma cartilha educativa como forma de prevenir e responder ao assédio moral, além de apresentar alternativas para apoiar as vítimas no ambiente de trabalho. As evidências discutidas anteriormente mostram que a falta de conhecimento sobre os direitos trabalhistas contribui para a subnotificação de casos de assédio moral. Nesse sentido, a cartilha foi criada para enfatizar a importância da divulgação de materiais educativos. Ao fornecer orientações sobre como identificar e denunciar práticas abusivas, busca-se empoderar os trabalhadores e incentivar uma cultura de respeito e justiça no ambiente laboral. Conclui-se que é fundamental promover um esforço colaborativo entre empresas, gestores, colaboradores e entidades reguladoras para eliminar o assédio moral, estabelecendo um ambiente de trabalho que priorize a dignidade, o respeito e a segurança de todos.

2891

Palavras-chave: Assédio Moral. Cartilha Educativa. Direito do Trabalho.

ABSTRACT: The debate on moral harassment is relatively recent, although this phenomenon is as old as the concept of work itself. This article proposes the creation of an educational booklet as a means of preventing and responding to moral harassment, as well as presenting alternatives to support victims in the workplace. The evidence discussed earlier shows that a lack of knowledge about labor rights contributes to the underreporting of cases of moral harassment. In this sense, the booklet was created to emphasize the importance of disseminating educational materials. By providing guidance on how to identify and report abusive practices, it aims to empower workers and encourage a culture of respect and justice in the workplace. It concludes that it is essential to promote a collaborative effort among companies, managers, employees, and regulatory entities to eliminate moral harassment, establishing a work environment that prioritizes the dignity, respect, and safety of all.

Keywords: Workplace Bullying. Guidebook. Labor Law.

¹Graduanda em Direito. Acadêmica do 10º período de Direito na UnirG (Universidade de Gurupi).

²Mestre em Direito Constitucional Econômico. Orientadora. Professora Substituta da UnirG.

RESUMEN: El debate sobre el acoso moral es relativamente reciente, aunque este fenómeno es tan antiguo como el propio concepto de trabajo. Este artículo propone la creación de un folleto educativo como una forma de prevenir y responder al acoso moral, además de presentar alternativas para apoyar a las víctimas en el entorno laboral. Las evidencias discutidas anteriormente muestran que la falta de conocimiento sobre los derechos laborales contribuye a la subnotificación de casos de acoso moral. En este sentido, se creó el folleto para enfatizar la importancia de la difusión de materiales educativos. Al proporcionar orientaciones sobre cómo identificar y denunciar prácticas abusivas, busca empoderar a los trabajadores y fomentar una cultura de respeto y justicia en el entorno laboral. Se concluye que es fundamental promover un esfuerzo colaborativo entre empresas, gerentes, empleados y entidades reguladoras para eliminar el acoso moral, estableciendo un ambiente laboral que priorice la dignidad, el respeto y la seguridad de todos.

Palabras clave: Acoso Moral. Castilla Educativa. Derecho Laboral.

INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho, conforme Ávila RP (2008), tornou-se uma crescente preocupação social devido aos seus impactos negativos na saúde e no bem-estar das vítimas, bem como no funcionamento das empresas. Além de causar desgastes emocionais e físicos, essa prática afeta diretamente a produtividade e a reputação organizacional, sendo, portanto, essencial que não haja espaço para sua perpetuação.

O ambiente de trabalho deveria ser um local de desenvolvimento e realização pessoal, proporcionando meios dignos de sustento. Contudo, como aponta Lima BS (2018), muitos trabalhadores veem suas expectativas frustradas devido às condições abusivas que enfrentam. O aumento das ocorrências de assédio moral exige atenção, denúncia e a implementação de medidas preventivas eficazes (Nascimento JS, 2021). Mesmo com a ampliação do acesso à informação, muitas vítimas ainda temem denunciar por medo de retaliações (SOBRIM SG, 2022).

As consequências do assédio moral são graves, tanto para as vítimas quanto para as empresas, resultando em perda de motivação, queda de produtividade e prejuízos à imagem organizacional (Grazina I e Magalhães J, 2011). Diante desse cenário, surgem questionamentos sobre as responsabilidades legais dos empregadores e as estratégias de sensibilização e prevenção que podem ser adotadas para combater essa prática. Essa discussão interdisciplinar envolve áreas como Medicina, Psicologia, Administração e Direito, oferecendo uma base ampla para entender e enfrentar o problema. Este estudo se propõe a desenvolver uma cartilha prática e objetiva para a prevenção do assédio moral, suprimindo a carência de materiais claros e confiáveis sobre o tema.

MÉTODOS

O estudo realizado foi qualitativo e de cunho explicativo, utilizando pesquisa documental e bibliográfica. O levantamento bibliográfico teve como objetivo reunir informações para a elaboração de uma cartilha que visa identificar situações de assédio moral e discutir alternativas de apoio às vítimas no ambiente de trabalho.

A análise bibliográfica foi predominantemente qualitativa, adotando critérios que garantiram a relevância dos textos selecionados. Foram considerados aspectos linguísticos, priorizando textos em língua portuguesa, e temáticos, focando em autores que abordaram o assédio moral no trabalho, utilizando bases como SCIELO, LILACS, PubMed e Google Scholar, com descritores como “assédio moral”, “saúde do trabalhador”, “hostilidade laboral”, “relações de trabalho” e “consequências do assédio moral”. Não houve delimitação de data para a análise da evolução das publicações, e foram excluídos textos que não abordavam o assédio moral no trabalho, materiais repetidos, não disponíveis na íntegra, assim como aqueles em inglês e espanhol, e estudos com amostras de outros países.

A elaboração da cartilha seguiu as etapas estabelecidas por Almeida (2017), que incluíram definição da temática, seleção dos tópicos, pesquisa bibliográfica, criação do roteiro, desenvolvimento do conteúdo e finalização com a impressão do material. O conteúdo da cartilha foi definido com base nos resultados do levantamento bibliográfico e adaptado ao público-alvo para garantir a compreensão. O design e layout da cartilha foram desenvolvidos em colaboração com uma artista gráfica profissional, financiada pela autora principal. O design priorizou a clareza e acessibilidade, utilizando poucos textos e muitas ilustrações, além de elementos lúdicos, conforme recomendam Garcez (2014) e Almeida (2017), visando tornar o material eficaz na transmissão da mensagem (Echer, 2005).

Sobre os aspectos éticos, embora o projeto não tenha sido submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa, em conformidade com a Resolução 466/12, foram rigorosamente observados princípios éticos, como a privacidade e a confidencialidade das informações.

RESULTADOS e DISCUSSÃO

Evolução e Iniciativas de Conscientização e Prevenção do Assédio Moral no Brasil
Houve uma evolução notável nos programas de conscientização e prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, que se ajustaram às demandas de empregadores e empregados. Inicialmente, as ações eram centradas em campanhas de sensibilização, utilizando

documentos e cartilhas elaborados por sindicatos e entidades públicas para educar os trabalhadores sobre a definição do assédio moral e como agir quando confrontados com tais situações. Esses recursos tinham como objetivo combater práticas abusivas e prestar suporte às vítimas (JORNAL DA USP, 2017).

Desde o início dos anos 2000, diversas iniciativas legais, educativas e sindicais surgiram para conscientizar e combater o assédio moral:

Legislação

A Lei 13.185/2015 criou o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (bullying), estabelecendo ações voltadas para prevenir o assédio moral em ambientes de trabalho e escolas, além de promover a conscientização da sociedade acerca desse problema (Brasil, 2015). Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não contenha um artigo específico sobre assédio moral, a Constituição Federal de 1988 assegura proteção aos trabalhadores contra tratamentos desumanos ou degradantes. Ademais, algumas legislações estaduais e municipais, como as implementadas em São Paulo e Rio de Janeiro, começaram a tratar diretamente dessa questão (Brasil, 2017).

Em 2021, novas propostas de lei foram debatidas no Congresso Nacional com o objetivo de fortalecer o combate ao assédio moral, sugerindo penalidades mais severas para empresas que não adotarem medidas preventivas ou que falharem em lidar com essa situação (BRANDÃO, FAGUNDES e TEODORO, 2021).

2894

Atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT)

O MPT tem se destacado na promoção de campanhas de conscientização e na fiscalização rigorosa contra o assédio moral e práticas abusivas nas relações laborais. Em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), lançou iniciativas como a campanha "Chega de Trabalho Infantil e Assédio Moral", que visa unir esforços para combater outras formas de exploração no ambiente profissional. O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) tem se mostrado uma ferramenta eficaz e amplamente utilizada para pressionar empresas a corrigirem suas práticas em casos de assédio moral (PEREIRA JLR, 2024).

Sindicatos e ONGs

As organizações sindicais têm exercido um papel fundamental na denúncia e na conscientização sobre o assédio moral, oferecendo assistência jurídica aos trabalhadores

afetados. Essas entidades não apenas expõem práticas abusivas, mas também incentivam a criação de um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso, atuando como recurso essencial para a proteção e amparo dos direitos laborais (SALES FCS, 2016).

ONGs dedicadas aos direitos humanos e trabalhistas, como o Instituto Ethos, implementam campanhas educativas sobre os direitos dos trabalhadores e os impactos negativos do assédio moral. Durante as eleições municipais de 2024, o MPT registrou mais de 700 denúncias relacionadas ao assédio eleitoral, com destaque para os estados da Bahia e São Paulo, que apresentaram 92 casos cada, seguidos por Piauí (39), Ceará (38), Paraíba (37) e Goiás (36) (INSTITUTO ETHOS, 2024).

Campanhas Públicas

As campanhas de conscientização têm se concentrado no conceito de "trabalho decente", incentivando inclusão, ética e respeito no ambiente laboral. Iniciativas como o "Maio Lilás", promovidas pelo MPT, buscam ampliar o conhecimento dos trabalhadores sobre seus direitos e orientá-los a identificar e denunciar práticas de assédio moral (PEREIRA JLR, 2018).

Práticas de conscientização nas empresas

Em diversas nações, especialmente na Europa e em órgãos públicos ao redor do mundo, existe a figura do ombudsman, também conhecido como provedor de justiça ou ouvidor. Este profissional atua como um intermediário imparcial entre organizações e a população, abrangendo empresas do setor privado, instituições públicas e meios de comunicação. Suas responsabilidades incluem investigar reclamações, mediar conflitos e promover a transparência e a equidade nas relações entre as partes (NELSON M, 2019).

No Brasil, embora o termo não seja tão amplamente utilizado, muitas grandes corporações têm instituído funções semelhantes, como as ouvidorias. Um exemplo significativo é o "Guia Lilás", criado pela Controladoria-Geral da União (CGU), que orienta as ouvidorias no tratamento de casos de assédio moral e sexual, além de outros tipos de discriminação. Essas estruturas têm a missão de ouvir e atender ao público, estabelecendo um canal direto que promove comunicação e transparência (MARCELINO KJ e LAPENDA MR, 2017).

Além disso, as ouvidorias têm investido em treinamentos e palestras, especialmente voltadas para gestores e funcionários, com o objetivo de aumentar a sensibilidade em relação ao assédio moral. Nesse contexto, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

também intensificou sua atuação, contribuindo ativamente para a prevenção de conflitos e a promoção de um ambiente de trabalho saudável (TARCITANO JSC e GUIMARÃES CD, 2004).

Desafios na prevenção e combate ao assédio moral no Brasil

Apesar das iniciativas existentes, o combate ao assédio moral no Brasil ainda enfrenta grandes desafios. Entre os principais entraves estão a cultura organizacional, que em muitas empresas ainda apresenta uma estrutura hierárquica rígida e um ambiente de pressão excessiva sobre os trabalhadores, dificultando o enfrentamento do problema. Além disso, a subnotificação é uma barreira significativa, já que o receio de retaliação inibe muitos trabalhadores de denunciarem o assédio, perpetuando a invisibilidade dessa prática. A judicialização é outro obstáculo, pois provar o assédio moral judicialmente é um processo complexo e frequentemente prolongado, dificultando o acesso à justiça para as vítimas (SANTOS CMPG e FILHO RP, 2021).

Resultados e avanços nos últimos anos no Brasil

No Brasil registrou-se um aumento significativo no número de denúncias e processos judiciais relacionados ao assédio moral, indicando uma maior conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos. Entre 2020 e 2023, a Justiça do Trabalho julgou 419.342 ações envolvendo assédio moral e sexual. O volume de processos judiciais relacionados ao assédio sexual cresceu 44,8%, enquanto os de assédio moral aumentaram 5%. No mesmo intervalo, o Judiciário Trabalhista recebeu 361.572 novas ações sobre esses temas, sendo 338.814 relacionadas ao assédio moral e 22.758 ao assédio sexual (VALENTE N, 2024).

O aumento das ações judiciais sobre esses temas nas últimas décadas indica que os trabalhadores estão cada vez mais dispostos a buscar reparação pelos danos sofridos. Além disso, universidades e órgãos de saúde pública têm realizado pesquisas e estudos sobre o impacto do assédio moral na saúde mental dos trabalhadores, evidenciando uma crescente preocupação com essa questão e seus efeitos no bem-estar dos empregados (VALENTE N, 2024).

Essas transformações evidenciam como a conscientização sobre o assédio moral evoluiu de simples ações informativas para uma abordagem mais ampla e integrada, combinando estratégias preventivas com intervenções imediatas, ajustando-se às mudanças

nas dinâmicas laborais e às demandas emergentes tanto de empregadores quanto de empregados (JORNAL DA USP, 2017).

Sobre a cartilha

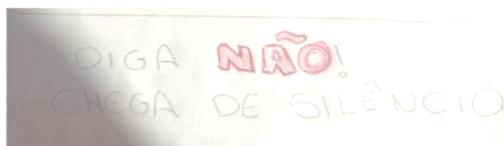
A cartilha denominada “diga não ao assédio moral”, visa ser uma ferramenta essencial para a conscientização dos trabalhadores sobre os seus direitos e os procedimentos adequados para denunciar o assédio moral no ambiente de trabalho. Embora ainda não tenha sido testada com o público, sua criação foi impulsionada pela necessidade de oferecer informações claras e acessíveis, especialmente considerando que muitos trabalhadores desconhecem seus direitos ou não sabem como proceder ao enfrentar situações de assédio.

A autora desenvolveu as ilustrações e o layout, contando com a orientação de uma profissional gráfica que contribuiu na criação de elementos visuais que tornam a leitura mais acessível e envolvente (figura 1).

Figura 1 – Layout e design da Castilha



A pose da personagem também foi alterada, para coloca-la como protagonista e enfrentando a situação: reagindo e denunciando.



Em um dos conceitos apresentados como referência há a frase “Diga não!”. O gesto com a mão à frente tem intuito de traduzir em comunicação não-verbal esta frase, dizendo: não! pare! chega!

Fonte: autoria própria (2024).

Foram inseridos aspectos lúdicos no design, visando não apenas informar, mas também engajar os leitores na temática abordada (figura 2). A escolha de cores, fontes e imagens foi pensada para destacar os pontos principais e guiar os trabalhadores na identificação e denúncia de práticas abusivas. Essa abordagem visual é fundamental para garantir que a mensagem sobre assédio moral chegue de forma eficaz ao público, reforçando a importância da conscientização e do empoderamento dos trabalhadores em seus direitos.

Figura 2 – Trechos da cartilha

CIRCUNSTÂNCIAS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL

Condutas que, quando ocorrem de forma sistemática ao longo de um período prolongado, podem configurar assédio:

- Disseminar boatos sobre a reputação e a integridade da vítima, assim como fazer postagens depreciativas sobre ela nas redes sociais;
- Invadir a privacidade do funcionário, seja através de escutas telefônicas, leitura de e-mails, entre outros;
- Desconsiderar questões de saúde da vítima;
- Zombar de sua origem, nacionalidade, religião ou convicções políticas;
- Ameaçar ou agredir verbal e/ou fisicamente o trabalhador;
- Usar linguagem abusiva, gritar, insultar, imitar ou apelidar o funcionário;
- Assediar ou agredir sexualmente o funcionário através de gestos ou propostas;
- Sobrecarregar de tarefas ou retirar responsabilidades normais, atribuindo-lhe tarefas humilhantes ou aplicando punições injustas;
- Fazer críticas ou interromper constantemente o funcionário durante o trabalho;
- Isolar fisicamente a vítima, impedindo-a de se comunicar com outros colegas;
- Ignorar a presença da pessoa assediada, dirigindo-se apenas a outros funcionários;
- Induzir o funcionário ao erro, não transmitindo informações essenciais para a realização das tarefas ou atribuindo-lhe tarefas impossíveis de serem cumpridas ou estabelecendo prazos irrealizáveis;
- Pressionar para que o funcionário não faça valer seus direitos, como férias, licenças, horários, etc.;
- Impedir o acesso aos recursos de trabalho necessários, como computador, mesa, etc.; Criar um sistema de vigilância entre os colegas de trabalho, independentemente da estrutura hierárquica.



OUTRAS OPÇÕES DE DENÚNCIA E BUSCA DE AUXÍLIO

- Comissão de Direitos Humanos da OAB;
- Conselhos Regionais das diversas profissões (Medicina, Psicologia, Enfermagem, Serviço Social);
- Conselhos municipais e estaduais dos direitos;
- Ministério Público do Trabalho;
- Ministério Público Estadual;
- Justiça do Trabalho.

É fundamental agir e denunciar.

Não hesite em romper o silêncio e levar sua denúncia aos canais apropriados de acolhimento.

É crucial repudiar os comportamentos de assédio desde o início, pois, com o tempo, o assediador pode sentir-se impune e os atos de assédio podem se intensificar. Além disso, prolongar a situação de assédio pode fragilizar ainda mais o estado psicológico da vítima. Portanto, não hesite em buscar apoio e denunciar a situação para que medidas adequadas possam ser tomadas.



Fonte: autoria própria (2024).

As evidências apresentadas nos textos anteriores demonstram que a falta de conhecimento sobre os direitos trabalhistas pode levar à subnotificação de casos de assédio moral. Portanto, a cartilha foi pensada para abordar esse gap informativo, ressaltando a importância da divulgação de materiais educativos. Ao fornecer orientações sobre como identificar e denunciar práticas abusivas, a cartilha espera empoderar os trabalhadores, incentivando uma cultura de respeito e justiça no ambiente laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão complexa que demanda uma abordagem multifacetada. As iniciativas em andamento, tanto em termos de legislação quanto de conscientização, são passos importantes para erradicar essa prática. A cartilha educativa desenvolvida neste estudo representa um esforço significativo para fornecer informações

claras e acessíveis, incentivando a denúncia e a construção de um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso. A continuidade dessas ações é essencial para garantir a efetividade das medidas contra o assédio moral e para promover uma cultura organizacional pautada pelo respeito e dignidade.

REFERÊNCIAS

1. ALMEIDA DM. Elaboração de materiais educativos. Disciplina ações educativas na prática de enfermagem. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2017; 37.
2. AVILA RP. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. RS. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul, 2008; 158p.
3. BRASIL. Lei n.º 13.185, de 06 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm. Acesso em: 22 out. 2024.
4. BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 22 out. 2024.
5. BRANDÃO F, FAGUNDES T, TEODORO R. As dez leis e os dez projetos mais vistos em 2021. Agência Câmara de Notícias, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-htm15/as-dez-leis-e-os-dez-projetos-mais-vistos-em-2021/index.html>. Acesso em 26 out. 2024.
6. ECHER IC. Elaboração de manuais de orientação para cuidado em saúde. Rer.Latino-Am. Enfermagem 2005;13(5): 754-7.
7. GARCEZ ESC. O lúdico em ensino de química: Um estudo do estado da arte. GO. Dissertação (mestrado em educação em ciência e matemática), Programa de Pós-graduação em educação em ciências e matemática, Universidade federal de Goiás, Goiânia, 2009; 142 p.
8. GRAZINA I, MAGALHÃES J. Assédio moral no trabalho: a relação com a cultura organizacional. PSIQUE, 2011; 7n: 107-130.
9. Instituto Ethos lança guia sobre assédio eleitoral. Instituto Ethos, 2024. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/instituto-ethos-lanca-guia-sobre-assedio-eleitoral/>. Acesso em: 26 out. 2024.
10. JORNAL DA USP, 2017. In: Visões sobre assédio moral: da prevenção às medidas punitivas. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/ciencias-humanas/visoes-sobre-assedio-moral-da-prevencao-as-medidas-punitivas/>. Acesso em: 22 out. 2024.

11. LIMA BS. Assédio moral nas relações de trabalho: a indenização por dano moral. ES. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, 2018; 51p.
12. MARCELINO KJ; LAPENDA MR. O papel das ouvidorias frente ao assédio moral. Revista Científica da Associação Brasileira de Ouvidores/Ombudsman, ano 1, n. 1, 2017; 87-105p.
13. NASCIMENTO JS. Assédio moral no ambiente de trabalho. SP. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado de Direito) – Universidade Cidade de São Paulo, 2021; 46p.
14. NELSON M. A importância de um ombudsman para as empresas. OMD Soluções, 2019. Disponível em: <https://omd.com.br/a-importancia-de-um-ombudsman-para-as-empresas/>. Acesso em: 05 nov. 2024.
15. PEREIRA JLR. Documento melhora fluxos de recebimento de denúncias entre as duas instituições e dá continuidade à parceria firmada em 2022. Ministério do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-e-tse-assinam-acordo-para-aperfeicoar-o-combate-ao-assedio-eleitoral>. Acesso em: 26 out. 2024.
16. PEREIRA JLR. Maio Lilás lembra importância de sindicatos na defesa dos direitos trabalhistas. Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/maio-lilas-lembra-importancia-de-sindicatos-na-defesa-dos-direitos-trabalhistas>. Acesso em: 26 out. 2024.
18. SALES FCS. A liberdade sindical na Constituição Federal de 1988. jus.com.br, 2016. 2900
19. SANTOS CMPG dos; FILHO RP. Convenção 190 da Oit: Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. Academia brasileira de direito do trabalho, 2021.
20. SOBRIM SG. O silêncio das vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho. GO. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia (PUCGOIÁS), 2022; 28p.
21. TARCITANO JSC, GUIMARÃES CD. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Monografia (Conclusão de curso) – Faculdade Estácio de Sá, Centro de Educação Tecnológico Estácio de Sá, Juiz de Fora. VILLAS BOAS, S. 2004; 47p.
22. VALENTE N. Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. tst.jus.br, 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/em-tr%C3%AAs-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual%C2%A0>. Acesso em: 26 out. 2024.